Dominik Hryszkiewicz, Judyta Kubiak

Kobiety w Policji

Teoria i praktyka

Szczytno 2016

Recenzent
Ľudmila Gregušová

Redakcja Wydawcy
Justyna Zaryczna
Robert Ocipiński

Projekt okładki
Agnieszka Kamińska

© Wszelkie prawa zastrzeżone — WSPol Szczytno

ISBN 978-83-7462-558-6
e-ISBN 978-83-7462-559-3

Druk i oprawa:
Dział Wydawnictw i Poligrafii Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie
12-100 Szczytno, ul. Marszałka Józefa Piłsudskiego 111
tel. 089 621 51 02, fax 089 621 54 48, e-mail: wwip@wspol.edu.pl
Objętość: 6,34 ark. wyd. (1 ark. wyd. = 40 tys. znaków typograficznych)

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Spis treści

Wstęp 5

Rozdział I
Instytucja Policji 9
1. Historia formowania się policji 9
2. Obecny model organizacyjny polskiej policji 14
3. Obecność kobiet w obszarze bezpieczeństwa na przestrzeni lat 20

Rozdział II
Policja jako grupa dyspozycyjna 27
1. Idea powstawania grup dyspozycyjnych 27
2. Rola i zadania grup dyspozycyjnych w zapewnieniu bezpieczeństwa 33
3. Specyfika procesu zarządzania w służbach mundurowych 39

Rozdział III
Kobieta w policji 49
1. Psychofizyczne predyspozycje kobiet a kryteria doboru do policji 49
2. Stereotyp kobiety policjanta 57
3. Wizerunek kobiety w policji 63

Rozdział IV
Metodologia badań własnych 103
1. Przedmiot i cel badań 103
2. Problemy badawcze 105
3. Metoda, technika i narzędzie badawcze 107
4. Organizacja i teren badań 110

Rozdział V
Analiza i wyniki badań własnych 113

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Zakończenie 133

Bibliografia 135
Literatura przedmiotu 135
Akty prawne 141
Inne źródła 142
Strony internetowe 142

Aneks
Spis wykresów 147
Spis tabel 150
Ankieta. Wizerunek kobiet w polskiej Policji 151
Kwestionariusz ankiety 154

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wstęp

Instytucja Policji z racji swojej misji zajmuje centralne miejsce w systemie bezpieczeństwa wewnętrznego. Zaspokaja jedną z najważniejszych potrzeb społecznych — potrzebę bezpieczeństwa. Podjęcie problematyki służby w aspekcie płci jest podyktowane zarówno społecznymi oczekiwaniami w tym zakresie, jak i zmianą postrzegania roli oraz wizerunku kobiet w służbach mundurowych. Podkreślić należy rosnące w ostatnim okresie zainteresowanie tą problematykę oraz szereg inicjatyw podejmowanych w tym obszarze przez środowiska kobiece w formacjach mundurowych.

Kobiety stanowią bezcenny kapitał każdej organizacji, dlatego tak ważna jest ich aktywizacja oraz właściwe zidentyfikowanie potrzeb związanych z rozwojem zawodowym, szkoleniem i doskonaleniem ich umiejętności.

Zarówno w środowiskach naukowym, jak i związanym ze służbami mundurowymi przeprowadzane są różne badania, których tematyka oscyluje wokół problemów kobiet w służbach. Zasadne wydaje się skanalizowanie oraz uporządkowanie badań w tym obszarze, a także przeprowadzanie cyklicznych analiz porównawczych we wszystkich służbach mundurowych.

Obecnie głosy funkcjonariuszek z jednostek terenowych, dotyczące różnych problemów w życiu zawodowym czy osobistym, sugerują potrzebę stworzenia wspólnego dla wszystkich służb tzw. forum dobrych praktyk, dostępnego dla wszystkich funkcjonariuszek czy pracownic cywilnych. Tego typu platforma wymiany doświadczeń i wzajemnego wspierania się wydaje się zasadną inicjatywą.

W kwietniu 2014 r. w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie odbyła się konferencja naukowa, która była jednym z głównych przedsięwzięć organizacyjnych w tym obszarze.

W spotkaniu uczestniczyły pracownice oraz funkcjonariuszki przede wszystkim Policji (z różnych jednostek i komórek organizacyjnych), Służby Więziennej, wojska, Biura Ochrony Rządu, Straży Granicznej oraz takich uczelni, jak Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Uniwersytet Gdański, Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni, Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych w Dęblinie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Uczestnicy konferencji doszli zgodnie do wniosku, że potencjał kobiet w zarządzaniu w służbach mundurowych nie jest w pełni wykorzystywany.

Powodów, dla których warto poruszać problematykę płci w formacjach mundurowych, jest co najmniej kilka. Rozwój społeczny, ekonomiczny i gospodarczy końca XX w. spowodował liczne przemiany w społeczeństwie, które wymogły konieczność stworzenia nowego zasobu kompetencji niezbędnych w życiu społeczno-zawodowym, tak aby odpowiadały potrzebom całej społeczności, niezależnie od płci, pozycji społecznej, rasy, kultury, pochodzenia czy języka.

Odpowiednie przygotowanie policjantek i policjantów do radzenia sobie z wyzwaniami społeczeństwa informacyjnego, wielokulturowego i tolerancyjnego zadecyduje o sukcesie w zapewnianiu bezpieczeństwa społecznego w jego strategicznych obszarach.

Kompetencja, rozumiana jako wiedza i umiejętność praktyczna, powinna wyróżniać daną osobę pod względem poziomu sprawności, a także skuteczności odpowiadającej oczekiwaniom jakościowym podczas realizacji zadań służbowych. Człowiek kompetentny jest odpowiednio przygotowany do określonych działań. Kompetencja jest złożoną, praktyczną i ważną umiejętnością, która dotyczy nie tylko samego działania (systemu czynności), lecz przede wszystkim zdolności danej osoby. Czy można zatem dzielić kompetencje ze względu na płeć, czy też warto zacząć odróżniać cechy od kompetencji?

Policja wpisuje się w realizację strategii równości szans w Unii Europejskiej, z uwzględnieniem zróżnicowanych sytuacji życiowych obu płci. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w formacji jest bliski 15% i z każdym rokiem wzrasta. Z drugiej strony, pokolenia kobiet, które dopiero kilka lat temu zaczęły dynamizować procesy kadrowe, już pokazują swój profesjonalizm — zarówno w codziennej służbie patrolowej, plutonach bojowych kontyngentów policyjnych, jak i zarządzając lub współzarządzając garnizonami szczebla wojewódzkiego, szkołami Policji czy komórkami organizacyjnymi Komendy Głównej Policji. Kariery policyjne kobiet, kiedyś wyjątkowe i przykuwające uwagę mediów, dziś coraz wyraźniej wpisują się w naturalny krajobraz struktury zatrudnienia w Policji.

Biorąc pod uwagę krajowe oraz międzynarodowe uregulowania prawne, mające na celu wprowadzanie równości szans dla kobiet i mężczyzn w różnych aspektach życia społeczno-zawodowego, komendant główny Policji podjął decyzję o powołaniu w strukturze Komendy Głównej Policji Zespołu ds. strategii równych szans w Policji, aby móc w sposób systemowy analizować kwestie i zagadnienia równościowe w formacji. Celem

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

zespołu ma być ustanowienie grupy analityczno-wdrożeniowej ds. wyrównywania szans w Policji oraz równego traktowania bez względu na płeć, reprezentowanie Policji w gremiach zewnętrznych (w tym międzynarodowych) w przedmiotowym zakresie oraz prowadzenie Banku Dobrych Praktyk. Istotną rolę odgrywa także zapewnienie spójnej komunikacji oraz profesjonalnego *public relations*, między innymi w zakresie prowadzenia kampanii informacyjnych.

Niniejsza publikacja jest wielopłaszczyznową próbą ukazania problematyki kobiet w Policji. Zawiera autorskie badania dotyczące postrzegania kobiet w Policji przez otoczenie, a więc osoby niezwiązane ze służbami mundurowymi oraz postrzeganie policjantek oczami współpracowników policjantów. Są to badania, których nie można ze sobą porównać w sposób dosłowny ze względu na istotne różnice metodologiczne, co nie zmienia faktu, że wskazują one na pewne istotne tendencje zachodzące w świadomości społecznej. Dlatego intencją autorów było podjęcie tej problematyki w sposób możliwie wielopłaszczyznowy, co, jak zorientuje się czytelnik, nie wyczerpuje w pełni podjętego tematu. Można nawet powiedzieć, że wnioski z badań stanowią początek do szerszej dyskusji dotyczącej problematyki płci we wszystkich służbach mundurowych w Polsce.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Rozdział I

Instytucja Policji

1. Historia formowania się policji

Społeczne oczekiwania wobec administracji państwowej, jak również zmieniające się z biegiem lat relacje na gruncie obywatel — państwo wywarły niewątpliwie znaczący wpływ na kształtowanie pojęcia „policja". Do przełomu XVIII i XIX w. termin ten obejmował znacznie szerszy zakres niż tylko działalność związaną z utrzymaniem bezpieczeństwa i porządku publicznego. Początkowo kompetencje policji dotyczyły niemalże całości szeroko rozumianej działalności państwowej. W późniejszych latach zostały one zredukowane głównie do zadań związanych z finansami, wojskiem oraz wymiarem sprawiedliwości[1]. Jednakże dopiero pod koniec XVIII w. określenie „policja" zyskało znaczenie zbliżone do jego współczesnego pojmowania, utożsamianego z rodzajem instytucji, organu władzy, zajmującej się problematyką bezpieczeństwa.

Okres panowania Stanisława Augusta Poniatowskiego to przede wszystkim pierwsza poważna próba zreformowania i modernizacji aparatu państwowego, w tym jak można się domyślić organów policyjnych. W 1775 r. utworzona została Rada Nieustająca, składająca się z 5 departamentów, wśród których znajdował się Departament Policji, jako organ państwowy sprawujący nadzór oraz kontrolujący wszystkie inne organy o charakterze policyjnym na terenie całego kraju[2]. Niemniej jednak, jak zaznaczyli Arkadiusz Letkiewicz i Piotr Majer, „Najistotniejsza z dzisiejszego punktu widzenia działalność Departamentu Policji, jaką powinno być zapobieganie i zwalczanie przestępczości, była jego najsłabszą stroną"[3].

---

[1] A. Misiuk, J. Gierszewski (red. nauk.), *Z problemów bezpieczeństwa. Policja a zagrożenia globalne,* Chojnice 2010, s. 7.

[2] A. Misiuk, *Instytucje policyjne w Polsce. Zarys dziejów. Od X wieku do współczesności*, Szczytno 2006, s. 17–18.

[3] A. Letkiewicz, P. Majer, *Polska policja*, Szczytno 2011, s. 26.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

W 1789 r. Rada Nieustająca, w wyniku decyzji Sejmu Wielkiego, została rozwiązana, a wraz z nią zakończył działalność wspomniany Departament Policji. Dwa lata później, w miejsce departamentu powołana została Komisja Policji Obojga Narodów, której priorytetowymi zadaniami była dbałość o ogólne bezpieczeństwo, spokój oraz tzw. wygodę publiczną. Ponadto przysługiwały jej również uprawnienia z zakresu sądownictwa. Członkami komisji byli marszałek, jako przewodniczący, wspomagany przez 15 komisarzy powoływanych na okres 2 lat[4].

Komisja Policji Obojga Narodów funkcjonowała niespełna ponad rok. Działania targowiczan w 1792 r. przyniosły zniesienie wszystkich organów powstałych na mocy ustaleń Sejmu Wielkiego, w tym komisji. Jednak przez ten krótki okres zapoczątkowała wiele ważnych działań związanych z porządkiem publicznym: podjęto walkę z żebractwem, powołano specjalną komisję do opracowywania zasad higieny podczas epidemii, sprawowano kontrolę nad placami, ulicami i innymi miejscami publicznymi[5].

Podczas insurekcji kościuszkowskiej powstało wiele instytucji o charakterze policyjnym. Władzom powstańczym udało się stworzyć własny wyspecjalizowany aparat ścigania. W skład Rady Najwyższej Narodowej, podporządkowanej naczelnikowi powstania, wchodziły trzy wydziały: porządku, sprawiedliwości i bezpieczeństwa. Najbardziej „policyjny" charakter miał Wydział Bezpieczeństwa, który zajmował się rewizjami w domach, aresztowaniami, nadzorem nad więźniami, a także kontrolą paszportów[6]. Co więcej, w celu zagwarantowania porządku w stolicy ustanowiono dwa organy o charakterze policji wojskowej: czterystuosobowy Korpus Policji, z dowódcą mjrem Felicjanem Starczewskim, oraz milicję jako rodzaj pospolitego ruszenia. Ponadto funkcjonowały lokalne komisje porządkowe, angażujące się między innymi w rozwiązywanie problemu żebractwa[7].

Długi okres niewoli, jaki nastąpił po III rozbiorze Polski, przeszkodził dalszym reformom ustrojowym, a co za tym idzie, rozwojowi skutecznego aparatu ścigania. Rosja, Austria i Prusy wprowadziły na obszarach okupowanych własne instytucje i organy. Dopiero po narodzinach Księstwa Warszawskiego na nowo podjęto starania zmierzające do zreformowania i doskonalenia administracji państwowej, w tym organów

[4] Tamże, s. 26.

[5] F. Koneczny, *Dzieje administracji w Polsce w zarysie*, Komorów 1999, s. 124–127.

[6] P. Majer (red.), *Komendanci główni polskiej policji (1918–2009)*, Szczytno 2009, s. 8–9.

[7] A. Misiuk, *Historia policji w Polsce…*, wyd. cyt., s. 42–44.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

odpowiedzialnych za bezpieczeństwo. W konsekwencji, powołany został minister Policji, przeprowadzający kontrolę nad przestrzeganiem porządku publicznego. Organem wykonawczym, wspierającym działania ministra, była milicja zwana Gwardią Narodową. Ponadto departamentami, na jakie podzielono Księstwo Warszawskie, kierowali urzędnicy zwani prefektami, którym podporządkowana była policja polityczna oraz porządkowa[8].

Na kongresie wiedeńskim w 1815 r., w miejsce Księstwa Warszawskiego utworzono Królestwo Polskie, którego najistotniejszym organem administracyjnym była Rada Stanu. W jej skład wchodziła Rada Administracyjna oraz Zgromadzenie Ogólne. Radzie Administracyjnej podlegało pięć rządowych komisji, między innymi Komisja Spraw Wewnętrznych i Policji[9].

Równolegle do władz administracyjnych powołanych na podstawie Konstytucji Królestwa Polskiego działało wiele formacji policyjnych ściśle współpracujących i podporządkowanych carowi. Ich głównym celem było tłumienie ewentualnej „nadmiernej" aktywności społecznej Polaków oraz przeciwdziałanie tworzeniu organizacji i stowarzyszeń zmierzających do próby odzyskania niepodległości[10]. Mimo wszystko, jak pokazuje historia, działania te nie odznaczały się zbyt wysoką skutecznością.

Budowę zawodowej formacji o charakterze policyjnym wyraźnie utrudnił wybuch powstania listopadowego. Przebieg walk w Warszawie wymusił na władzach powstańczych decyzję o utworzeniu, ich zdaniem skuteczniejszych, formacji półwojskowych. Jako pierwszą zorganizowano Gwardię Narodową Warszawską, do której należeli przedstawiciele klasy bogatej mieszczańskiej. Do jej zadań porządkowych należało dbanie o bezpieczeństwo zakładów publicznych oraz gmachów, a także codzienne patrole na ulicach. Ponadto miała ściśle współpracować z armią. Kolejno powstały Gwardia Miejska, którą stanowili mieszczanie pochodzenia żydowskiego, oraz pełniąca funkcję pomocniczą Straż Bezpieczeństwa, rekrutująca się spośród najbiedniejszej warstwy społecznej, co przekładało się przede wszystkim na jej proste uposażenie[11].

W czasie powstania styczniowego nie było mowy o powstaniu oficjalnych władz, które mogłyby powoływać organy zajmujące się kwestiami bezpieczeństwa. Powstańcy nie byli w stanie opanować ziem znajdujących

[8] R. Socha, A. Letkiewicz, P. Guła, *Policyjne oddziały i pododdziały zwarte w Polsce. Historia i teraźniejszość*, Szczytno 2010, s. 31.

[9] J. Bardach, B. Leśnodorski, M. Pietrzak, *Historia państwa i prawa polskiego*, Warszawa 1985, s. 333.

[10] A. Letkiewicz, P. Majer, *Polska policja…*, wyd. cyt., s. 29.

[11] P. Majer (red.), *Komendanci…*, wyd. cyt., s. 9–10.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

się pod zaborem rosyjskim, co skutkowało ciągłymi działaniami w ukryciu. Jednakże pomimo konspiracyjnych warunków, w powstałym Rządzie Narodowym wyodrębniony został Wydział Policji obejmujący trzy sekcje: warszawską, prowincjonalną oraz straży narodowej i żandarmerii. Do jego podstawowych obowiązków należały sprawy związane z bezpieczeństwem podziemnego państwa, między innymi ściganie osób mogących przyczynić się do dekonspiracji całego aparatu administracyjnego, jak również odziaływanie na świadomość społeczną w interesie władz powstańczych[12].

Działalność Wydziału Policji w czasie powstania listopadowego, oceniana z perspektywy czasu, wydaje się być jedną z bardziej profesjonalnych, a przede wszystkim skutecznych struktur organizacyjnych dbających o sprawy bezpieczeństwa i porządku publicznego w tamtym okresie.

Zakończenie I wojny światowej przyniosło niepodległej Polsce możliwość podjęcia odbudowy całości aparatu administracyjnego państwa, w tym struktur policyjnych. Ówczesna sytuacja polityczna sprawiła, że w początkowym okresie funkcje policji pełniły dwie formacje: Milicja Ludowa, powstała w 1918 r., oraz instytucja porządkowa o charakterze samorządowym — Policja Komunalna, powołana do życia rok później[13]. Działalność obu tych struktur policyjnych została zakończona wraz z uchwaleniem 24 lipca 1919 r. ustawy o Policji Państwowej[14].

Zgodnie z ustawą Policja Państwowa była organem wykonawczym zarówno władz państwowych, jak i samorządowych, mającym na celu ochronę bezpieczeństwa, spokoju oraz porządku publicznego. Podlegała ona ministrowi spraw wewnętrznych, a pod względem organizacyjnym i szkoleniowym miała charakter wojskowy. W jej strukturach, zgodnie z podziałem administracyjnym państwa, wyodrębniono komendy okręgowe, powiatowe, komisariaty oraz posterunki stałe w gminach. Ponadto przy komendach okręgowych funkcjonowały urzędy śledcze zajmujące się dochodzeniami[15].

Ustawa o Policji Państwowej z 1919 r. przestała obowiązywać wraz z wejściem w życie rozporządzenia prezydenta Rzeczypospolitej o Policji

[12] A. Misiuk, *Historia policji w Polsce…*, wyd. cyt., s. 61–62.

[13] A. Misiuk, *Policja Państwowa 1919–1939. Powstanie, organizacja, kierunki działania*, Warszawa 1996, s. 15.

[14] Ustawa z 24 lipca 1919 r. o Policji Państwowej (DZP PP nr 61, poz. 363) [w:] P. Majer, *Ustawy polskiej policji (1791–2011). Źródła z komentarzem*, Szczytno 2013, s. 123–128.

[15] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Państwowej z 28 marca 1928 r.[16] Zmiany w policji koncentrowały się przede wszystkim wokół jej pozycji ustrojowej. Militaryzacja oraz redukcja wpływu samorządu terytorialnego, jak również organów administracji specjalnej, skutkowały tym, że nastąpiło ograniczenie zakresu jej kompetencji do pełnienia funkcji wykonawczych wyłącznie w zakresie bezpieczeństwa i spokoju publicznego. Natomiast zadania związane z utrzymaniem porządku publicznego sprowadzały się jedynie do nadzoru i udzielania wsparcia organom bezpośrednio za te kwestie odpowiedzialnym. Warto jednak zaznaczyć, że obszar działania Policji Państwowej obejmował cały kraj, za wyjątkiem województwa śląskiego (uzyskanie autonomii), gdzie rolę tego organu pełniła Policja Województwa Śląskiego[17].

Po zakończeniu II wojny światowej obóz polityczny, który w tym czasie objął władzę w Polsce, stworzył formację zwaną Milicją Obywatelską (MO), zastępującą rozwiązaną w 1944 r. Policję Państwową. Formalnie stało się to 7 października 1944 r., jednak faktycznie milicja funkcjonowała już od lipca tego roku. Obok MO istniał tzw. aparat bezpieczeństwa publicznego[18].

Początkowo władze komunistyczne zapewniały, że aparat policyjny w Polsce będzie funkcjonował w formie zdecentralizowanej, jednakże podległość MO kierownikowi Resortu Bezpieczeństwa Publicznego wyrażona w art. 4 dekretu Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego z 7 października 1944 r. o Milicji Obywatelskiej w praktyce oznaczała scentralizowany i hierarchiczny system organizacyjny tej formacji[19].

Zakres obowiązków MO nie ograniczał się jedynie do pełnienia funkcji typowo policyjnych. Obejmował on również zadania wykonywane zwykle przez cywilne organy administracji, takie jak prowadzenie ewidencji ludności czy wydawanie dowodów osobistych[20].

Jak podkreślił P. Majer, „Milicja Obywatelska, wbrew nazwie własnej, nie odwoływała się do aktywności obywatelskiej na rzecz dobra wspólnego, lecz była organem państwowym scentralizowanym, zhierarchizowanym,

[16] Rozporządzenie prezydenta Rzeczypospolitej z 6 marca 1928 r. o Policji Państwowej, DzU RP nr 28, poz. 257.

[17] A. Letkiewicz, P. Majer, *Polska policja…*, wyd. cyt., s. 64.

[18] E. Moczuk, *Policja. Socjologiczne studium funkcjonowania instytucji*, Rzeszów 2013, s. 23.

[19] P. Majer, *Komendanci…*, wyd. cyt., s. 89.

[20] J. Widacki (red.), *Ustrój i organizacja policji w Polsce oraz jej funkcje i zadania w ochronie bezpieczeństwa i porządku*, cz. 1: *Reforma policji*, Warszawa–Kraków 1998, s. 35–37.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

negującym zasadę apolityczności i powiązanym z aparatem bezpieczeństwa”[21].

Kształtowanie się organów mających na celu dbałość o bezpieczeństwo w Polsce na przestrzeni wieków oraz ewolucja ich charakteru podyktowane zostały przede wszystkim zmianami politycznymi, społecznymi oraz terytorialnymi. Z perspektywy czasu można pokusić się o ocenę skuteczności czy jakość wykonywanych zadań policji. Jednakże historia pokazuje, że to rok 1990 stał się dla niej początkiem nowej ery. Jak zauważył Eugeniusz Moczuk, „Współczesna Policja nie jest tą samą, jaką była jeszcze 20 lat temu. Dzisiaj po okrzepnięciu i scaleniu jest inna, nowoczesna, reagująca szybciej i sprawniej na wszystko, co dzieje się w polskim społeczeństwie. Współczesny policjant jest wyposażony na miarę XXI w. […] i o wiele lepiej radzi sobie z zadaniami, jakie są stawiane policji”[22].

2. Obecny model organizacyjny polskiej policji

Transformacja ustrojowo-gospodarcza wynikająca ze zmian sił politycznych, jakie dokonały się w Polsce po 1989 r., spowodowała, że większość instytucji wykonujących zadania z zakresu ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego przeszła gruntowne modyfikacje przede wszystkim w sferze ich struktur organizacyjnych. W miejsce dotychczasowo funkcjonujących służb podporządkowanych ministrowi spraw wewnętrznych wprowadzono nowe, oparte na rozwiązaniach dostosowanych do zmieniającej się rzeczywistości i potrzeb nowoczesnego i demokratycznego społeczeństwa.

Jednym z kluczowych rozstrzygnięć dotyczących ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego w państwie była decyzja o likwidacji Milicji Obywatelskiej, pełniącej w poprzednim systemie politycznym funkcję organu wykonawczego władzy. W jej miejsce ustawą z 6 kwietnia 1990 r. powołano Policję jako: „umundurowaną i uzbrojoną formację, służącą społeczeństwu i przeznaczoną do ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz do utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego”[23].

[21] P. Majer, *Komendanci…*, wyd. cyt., s. 89.

[22] E. Moczuk, *Policja…*, wyd. cyt., s. 28.

[23] Ustawa z 6 kwietnia 1990 r. o Policji, DzU nr 30, poz. 179 (dalej: ustawa o Policji), art. 1 ust. 1.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

W modelu organizacyjnym polskiej Policji nastąpiły dwie istotne zmiany. Przede wszystkim wprowadzono podział na poszczególne jej rodzaje: policję kryminalną (w skład której wchodziły służby: dochodzeniowo-śledcza, techniki kryminalistycznej, operacyjno-rozpoznawcza i techniki operacyjnej), policję ruchu drogowego i prewencji, odziały prewencji i pododdziały antyterrorystyczne, policję specjalistyczną oraz lokalną. Po drugie zaś, uregulowano system organów policji w ujęciu terytorialnym. Ustawa określała komendanta głównego Policji jako centralny organ administracji rządowej, podległy ministrowi spraw wewnętrznych, zarządzający pracą wszystkich funkcjonariuszy Policji. Odpowiedzialność za realizację zadań w terenie spoczywała natomiast kolejno na komendantach wojewódzkich, rejonowych oraz komisariatów[24].

Istotne znaczenie dla funkcjonowania instytucji Policji miały przepisy zawarte w rozdziale trzecim ustawy o Policji, formułujące podstawowe uprawnienia policjanta. Czynności realizowane przez policję w ramach jej ustawowych zadań zostały podzielone na: operacyjno-rozpoznawcze, dochodzeniowo-śledcze, administracyjno-porządkowe, a także te wykonywane z polecenia prokuratora, sądu, organów administracji państwowej oraz organów samorządu terytorialnego. Ponadto unormowaniu zostały poddane takie czynności służbowe, jak legitymowanie, przeszukiwanie osób, pomieszczeń, zatrzymywanie czy kontrola osobista. Oddzielnie zaś opisano kwestie związane z użyciem środków przymusu bezpośredniego oraz broni palnej[25].

Nieprzyjemne doświadczenia w postaci licznych nadużyć, jeszcze nie tak dawno dokonywanych przez funkcjonariuszy Milicji Obywatelskiej, sprawiły, że ustawodawca jednoznacznie podkreślił obowiązek szanowania godności obywateli oraz respektowania praw człowieka. Wyrażało się to chociażby w określeniu podstawy prawnej kontroli korespondencji czy też stosowania tzw. środków techniki operacyjnej, uruchamianych jedynie przez ministra spraw wewnętrznych po uzyskaniu zgody prokuratora generalnego. Inną formą kontroli nad działalnością policji było prawo organów administracji ogólnej i samorządu terytorialnego do żądania wyjaśnień od organów policji i przywrócenia stanu zgodnego z prawem[26].

[24] D. Hryszkiewicz, *Społeczna odpowiedzialność Policji. Teoria i praktyka*, Szczytno 2012, s. 75–76.

[25] A. Misiuk, *Instytucje policyjne…*, wyd. cyt., s. 146.

[26] A. Letkiewicz, P. Majer, *Zarys dziejów polskiej policji*, Szczytno 2010, s. 141.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Ustawa była niejednokrotnie modyfikowana, jednakże istotne zmiany mające znaczący wpływ na strukturę organizacyjną Policji dokonały się w 1995 r. Do najważniejszych z nich należała między innymi likwidacja policji lokalnej. Ponadto zrezygnowano z dotychczasowego podziału struktur Policji na rzecz bardziej funkcjonalnego podziału obejmującego służby: kryminalną, prewencyjną, wspomagającą oraz sądową. Rozszerzono także katalog uprawnień funkcjonariuszy, dając im większe możliwości w przypadków użycia broni palnej, stosowania podsłuchu czy kontroli korespondencji. Dodatkowo, dzięki nowelizacji, policja zyskała podstawę prawną do pobierania, gromadzenia oraz wykorzystywania odcisków śladów linii papilarnych, zdjęć i innych danych osobowych. Wprowadzona została również instytucja zakupu kontrolowanego i przesyłki kontrolowanej. Postawiono raczej na działania długofalowe, rezygnując z szybkich i prostych, acz nieskutecznych recept na poprawę skuteczności działań policji[27].

Oceniając skuteczność wyodrębnianych na przestrzeni lat departamentów, biur czy jednostek Policji, warto wspomnieć o Centralnym Biurze Śledczym powołanym w 1997 r., a formalnie funkcjonującym od stycznia 2001 r. Jak zaznaczył P. Majer, „CBŚ stał się jednostką nie tylko efektywną w realizacji swojej misji — rozpracowania i zwalczania przestępczości zorganizowanej — ale stanowiącą również rozpoznawalną, dobrą wizytówkę całej Policji"[28].

Reforma podziału organów administracji rządowej i samorządowej w styczniu 1999 r. przyniosła kolejne istotne zmiany ustawy o Policji. Struktura organów Policji została dopasowana do nowego podziału terytorialno-administracyjnego przez wprowadzenie na każdym jego szczeblu odpowiednich jednostek Policji, tj. komisariatów, komend powiatowych, komend wojewódzkich. Pojawiła się także możliwość wprowadzania rewirów dzielnicowych. Zapoczątkowano również system konkursowy, będący nowym sposobem powoływania komendantów poszczególnych jednostek. Ponadto znaczna decentralizacja Policji umożliwiła jej efektywniejsze działania na poziomie terytorialnym[29].

Obecnie funkcjonujący model organizacyjny polskiej Policji charakteryzuje się praworządnością, hierarchicznością, strukturą organizacyjną

[27] P. Majer, *Ustawy…*, wyd. cyt. s. 259–260.

[28] P. Majer, *Komendanci…*, wyd. cyt., s. 166.

[29] A. Misiuk, *Model Policji w Polsce w latach transformacji systemowej po 1990 roku* [w:] A. Szymaniak, W. Ciepiela (red.), *Policja w Polsce. Stan obecny i perspektywy*, t. 1, Poznań 2007, s. 61–62.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

opartą na podziale terytorialnym oraz apolitycznością. Wynikiem zintegrowania struktury organizacyjnej Policji do podziału administracyjnego państwa jest to, że na szczeblu centralnym działa komendant główny Policji, w województwach — komendant wojewódzki, na poziomie powiatu — komendant powiatowy, natomiast na szczeblu gminnym — komendant komisariatu[30].

Niezależnie od podziału terytorialnego w Policji funkcjonują służby o różnej strukturze i zakresie działania. Są nimi: policja kryminalna, policja prewencyjna i policja wspomagająca. W skład Policji wchodzą również policja sądowa oraz inne samodzielne jednostki organizacyjne, takie jak: Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie, ośrodki szkolenia, szkoły policyjne, pododdziały antyterrorystyczne, oddziały prewencji, a także jednostki badawczo-rozwojowe[31].

„Centralnym organem administracji rządowej, właściwym w sprawach ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymania bezpieczeństwa i porządku publicznego, jest Komendant Główny Policji, podległy ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych"[32]. Znajduje się on na szczycie hierarchii w strukturze organizacyjnej Policji. Jest powoływany i odwoływany przez prezesa Rady Ministrów na wniosek ministra właściwego do spraw wewnętrznych. Komendant główny Policji realizuje zadania policji przy wsparciu aparatu pomocniczego, jakim jest Komenda Główna Policji[33].

Ustawa o Policji z 1990 r. na przestrzeni 25 lat obowiązywania była tak wiele razy nowelizowana, że z jej pierwotnej wersji pozostało naprawdę niewiele. Mimo to nadal stanowi ona podstawę prawną dla funkcjonowania aktualnego systemu organizacyjnego polskiej Policji.

Stan zatrudnienia w Policji na dzień 1 stycznia 2015 r. wynosi 98 775 osób[34]. Jak przedstawia wykres 1 62% funkcjonariuszy pracuje w służbie prewencyjnej, 31% to policjanci zasilający służbę kryminalną, a niecałe 3% zajmują funkcjonariusze zatrudnieni w służbie wspomagającej. Na stanowiskach kierowniczych oraz w służbie śledczej jest obecnie zatrudnionych po 2% wszystkich policjantów.

---

[30] D. Hryszkiewicz, *Społeczna odpowiedzialność…*, wyd. cyt., s. 77.

[31] B. Wiśniewski, Z. Piątek (red.), *Współczesny wymiar funkcjonowania Policji*, Warszawa 2009, s. 31–33.

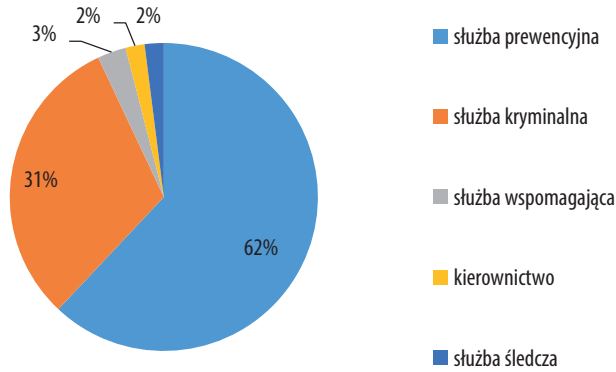
[32] Art. 5 ust. 1 ustawy o Policji.

[33] Tamże.

[34] Stan zatrudnienia na dzień 1 stycznia 2015 r., <http://www.info.policja.pl/inf/organizacja/stan-zatrudnienia/96946,Stan-zatrudnienia-na-dzien-1-stycznia-2015-r.html>, dostęp: 28 września 2015 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

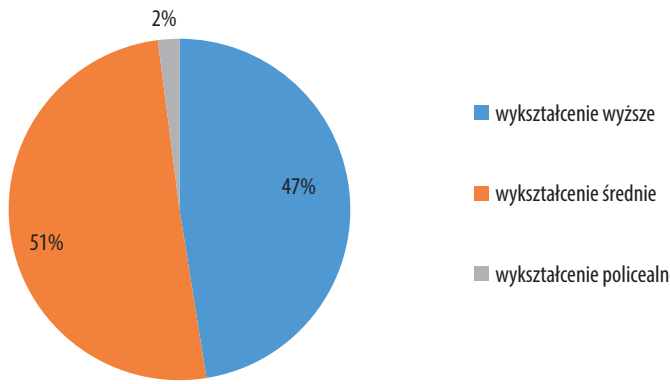
Wykres 1. Stan zatrudnienia według rodzaju służby na 2015 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyki Komendy Głównej Policji

Biorąc pod uwagę wykształcenie funkcjonariuszy, to pomimo tego, że zauważa się tendencję wzrostową w przypadku liczby osób posiadających wyższe wykształcenie (obecnie — ponad 47%), to nadal połowa policjantów legitymuje się wykształceniem średnim — wykres 2.

Wykres 2. Wykształcenie policjantów na 2015 r.



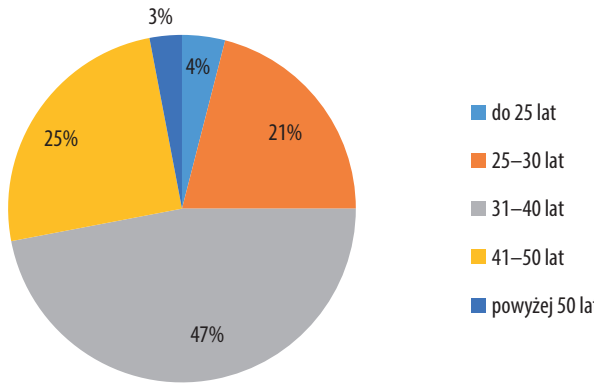
Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyki Komendy Głównej Policji

Kolejny wykres obrazuje wiek zatrudnionych funkcjonariuszy Policji (wykres 3). Najwięcej policjantów znajduje się w przedziale wiekowym między 31. a 40. rokiem życia, zaś najmniej z nich to osoby powyżej 50. roku życia. Warto nadmienić, że prawie 75% wszystkich funkcjonariuszy nie przekroczyło 40. roku życia. Jednak ze względu na podniesione

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

wymagania emerytalne, prawdopodobnie w ciągu kilkunastu najbliższych lat nastąpi wzrost liczby policjantów w tej grupie wiekowej.

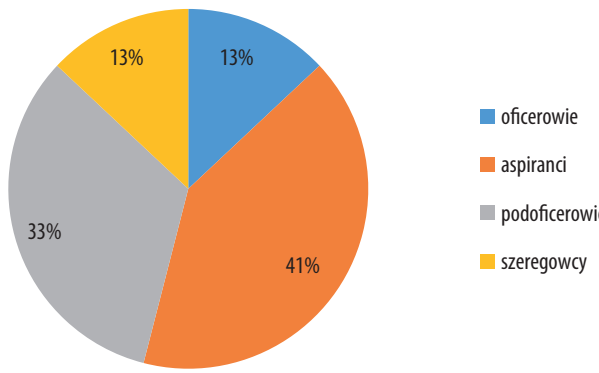
Wykres 3. Wiek policjantów na 2015 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyki Komendy Głównej Policji

Na wykresie 4 zaprezentowano zatrudnienie policjantów według poszczególnych korpusów. Najliczniejszą grupę stanowią aspiranci (około 40%), później kolejno oficerowie (32%), szeregowcy (15%) oraz oficerowie (13%).

Wykres 4. Zatrudnienie policjantów według korpusów na 2015 r.

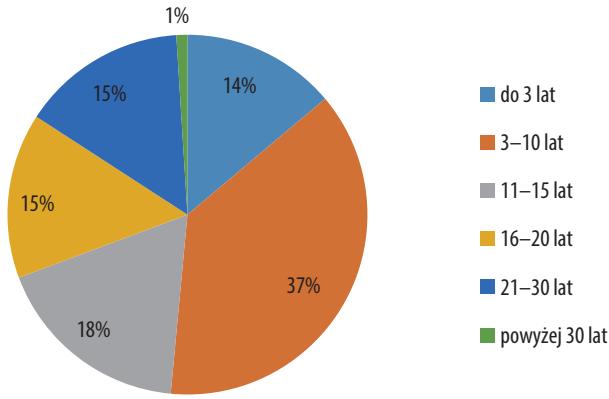


Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyki Komendy Głównej Policji

Wykres 5 przedstawia staż służby w Policji. Jak widać, największa liczba policjantów ma obecnie za sobą od 3 do 10 lat pracy, najmniej — powyżej 30 lat.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 5. Staż służby w Policji na 2015 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyki Komendy Głównej Policji

3. Obecność kobiet w obszarze bezpieczeństwa na przestrzeni lat

Najwcześniejsze wzmianki o udziale kobiet w szeroko rozumianej sferze bezpieczeństwa sięgają czasów pierwszych Piastów, kiedy to za przykładem mężczyzn chwytały za dostępną im broń, by chronić swoich najbliższych w czasie najazdów nieprzyjaciela. W średniowiecznej Polsce, wbrew pozorom, stosunkowo nierzadki był widok kobiety walczącej w obronie własnego państwa czy grodu[35].

XVII w. przyniósł polskim dziejom dwie kobiety — bohaterki znane ze swojej odwagi i męstwa. Pierwszą z nich była Teofila Chmielecka, zwana wilczycą kresową, żona polskiego wodza, Stefana Chmieleckiego, dla której trudy życia u boku męża wojownika nie były obce. Jak opisał Zbigniew Kuchowicz, „Powiadano o niej, że jeździła jak kozak, strzelała z rusznicy niby rajtar niemiecki, a niewygody obozowe stanowiły dla niej fraszkę”[36]. Niejednokrotnie brała udział w opracowywaniu planów wypraw wojennych, a jej determinacja, hart ducha oraz przywiązanie do małżonka sprawiły, że stała się przykładem idealnej żony żołnierza

[35] A. Skrabacz, *Uwarunkowania historyczne kobiet w formacjach mundurowych* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008, s. 31–32.

[36] Z. Kuchowicz, *Żywoty niepospolitych kobiet polskiego baroku*, Łódź 1989, s. 41.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

kresowego. Druga, niezwykle waleczna kobieta tamtego okresu to Anna Dorota Chrzanowska, żona komendanta Trembowli Jana Samuela Chrzanowskiego, która w kryzysowym momencie oblężenia twierdzy przez Turków pod wodzą Ibrahima Paszy zagroziła, że w przypadku kapitulacji sama wysadzi zamek w powietrze. Jej postawa tak zmotywowała żołnierzy do walki, że obawiający się odsieczy Jana III Sobieskiego wódz turecki wycofał się[37].

W późniejszych latach kobiety swoją obecność zaznaczały głównie w powstaniach narodowowyzwoleńczych. W historycznych notach można doszukać się wielu wzmianek na temat olbrzymiego wsparcia kobiet udzielanego konfederatom barskim, sandomierskim czy też żołnierzom w wojnie polsko-rosyjskiej w 1792 r. Warto także zauważyć, że wobec działań kobiet duży szacunek miał Tadeusz Kościuszko, który w wydanej *Odezwie do kobiet* podkreślił ich znaczącą rolę w powstaniu, nazywając „współobywatelkami odpowiedzialnymi za losy ojczyzny". Ich obowiązki, czy to podczas insurekcji kościuszkowskiej, czy też innych starć, obejmowały przede wszystkim opiekę nad rannymi oraz zaopatrywanie oddziałów w żywność, ubrania, amunicję. Jednakże wiele kobiet stawało do walki z bronią w ręku na równi z mężczyznami[38].

Z każdym kolejnym narodowym zrywem liczba kobiet angażujących się w walki stawała się coraz większa, pomimo tego, że nadal nie był możliwy ich oficjalny nabór do oddziałów powstańczych. Jednakże tak naprawdę dopiero w czasie powstania listopadowego możemy mówić o szerokim udziale pań w walkach zbrojnych. Aleksandra Skrabacz wyjaśnia, co było tego powodem, formułując obraz kobiet ówczesnej rzeczywistości: „Otóż były one spadkobierczyniami pokolenia kościuszkowców i legionistów, córkami żołnierzy wychowanymi w atmosferze wspomnień ojców, dziadków, wujów o czasach walk o niepodległość i suwerenność narodu i państwa"[39]. Początkowo jednostkowy i raczej spontaniczny charakter uczestnictwa kobiet w bataliach o wolność narodu, mimo tkwiących w świadomości wielu ograniczeń społeczno-obyczajowych, z czasem przekształcił się w regularną, choć nadal nieformalną, walkę z wrogiem[40].

Jak pokazuje historia, niewątpliwa chęć kobiet do czynnego udziału w zapewnieniu bezpieczeństwa była kwestią wymagającą szybkiego

[37] Tamże, s. 90–95.

[38] J. Maciejewski, K. Dojwa, *Uczestnictwo kobiet w Siłach Zbrojnych, Straży Granicznej i Policji — analiza socjologiczna*, Wrocław 2012, s. 62–63.

[39] A. Skrabacz, *Uwarunkowania…*, wyd. cyt., s. 34.

[40] Tamże, s. 37.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

sformalizowania. Jednakże na oficjalny udział pań w formacjach mundurowych, w tym policji, trzeba było czekać jeszcze do początku XX w.

Skomplikowane losy państwa polskiego, a co za tym idzie formowania się polskiej policji sprawiły, że sporych trudności nastręcza ustalenie konkretnej daty pojawienia się pierwszych policjantek na polskich ziemiach. Prawdopodobnie tuż przed powstaniem niepodległej Polski służyły one na obszarach podlegających władzom zaboru pruskiego. Poza tym, po 11 listopada 1918 r. kobiety działały w szeregach lwowskiej Milicji Obywatelskiej Kobiet (MOK), powstałej podczas walk o to miasto, a także odnotowano ich udział w policji plebiscytowej. Istnieją także wzmianki o angażowaniu się pań w pracę Policji Województwa Śląskiego. Jednakże po likwidacji MOK-u obecność kobiet w polskiej policji uznano na pewien czas za zbędną[41].

W końcowej fazie XIX w. świat stanął w obliczu wielkiego wyzwania. Proces zubożania niektórych warstw społecznych doprowadził do powstania wielu patologii w tych grupach. Demoralizacja młodzieży czy rozpowszechnianie się zjawiska prostytucji w znacznym stopniu przyczyniły się do gwałtownego rozwoju zjawiska handlu „żywym towarem". Zwołanie dwóch konferencji genewskich w 1904 i 1910 r., a w konsekwencji uchwalenie międzynarodowych konwencji w sprawie karania osób związanych z handlem kobietami i dziećmi było stanowczą odpowiedzią środowiska międzynarodowego na szerzenie się tego procederu, a zarazem pierwszym krokiem do podjęcia prób utworzenia w poszczególnych państwach odrębnych służb zajmujących się tym problemem[42].

Polska jako kraj obarczony negatywnymi skutkami polityki państw zaborczych w olbrzymim stopniu borykała się z problematyką prostytucji, przestępczości nieletnich czy handlu ludźmi. Przeświadczenie, że z tego typu formami patologii społecznych najlepiej poradzą sobie kobiety, sprawiło, że na wniosek Polskiego Komitetu Walki z Handlem Kobietami i Dziećmi w 1925 r. przeprowadzono rekrutację pierwszych kandydatek do nowo powstałej Policji Kobiecej[43].

Pierwszą komendantką Policji Kobiecej została Stanisława Filipina Paleolog. Przerwanie studiów w Akademii Handlowej, spowodowane wybuchem I wojny światowej, niewątpliwie miało wpływ na wybór jej drogi

[41] W. Trzcińska, *Kobiety w Policji* [w:] A. Skrabacz, K. Piwowarska (red.), *Informator naukowy Centralnej Biblioteki Wojskowej*, Warszawa 2008, s. 34.

[42] A. Misiuk, *Godne naśladowania*, „Policja 997" 2015, nr 3, s. 9.

[43] Tamże, s. 10.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

życiowej. Niespełna 22-letnia lwowianka wstąpiła w szeregi Polskiej Organizacji Wojskowej, gdzie z bardzo dobrymi wynikami skończyła kurs sanitarny oraz kurs łączności. Służyła w patrolującej miasto Milicji Obywatelskiej, a niedługo potem dołączyła do Ochotniczej Legii Kobiet, pełniąc funkcję adiutantki. Po rozwiązaniu Ochotniczej Legii Kobiet przez prawie trzy lata pracowała jako urzędniczka w szpitalu św. Łazarza w Krakowie. Powołanie jej na stanowisko komendanta Policji Kobiecej w 1925 r. było efektem apelu Ligi Narodów o utworzenie w każdym państwie członkowskim specjalnych struktur policyjnych kobiet zwalczających prostytucję oraz handel kobietami i dziećmi. Polskie policjantki poza walką z wymienionymi problemami angażowały się w likwidację zjawiska pornografii i narkomanii. Ponadto pod ich pieczą funkcjonowały izby zatrzymań dla porzuconych i zagubionych dzieci. Działalność polskiej Policji Kobiecej przez cały okres jej istnienia była bardzo dobrze oceniana, a środowisko międzynarodowe nie szczędziło pochwał dla skuteczności tej formacji, podkreślając jej zasługi między innymi na konferencji w Paryżu w 1937 r.[44]

Przystąpienie do Policji Kobiecej wiązało się z wypełnieniem wielu określonych warunków wymaganych przez Polski Komitet Walki z Handlem Kobietami i Dziećmi, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych oraz Główną Komendę Policji Państwowej. Jak zaznaczył Piotr Gołdyn, „kandydatka musiała posiadać rekomendację jakiejś organizacji społecznej, musiała mieć ukończone sześć klas szkoły podstawowej […], mieć nie mniej niż 25 lat i nie więcej niż 45 lat”[45].

Pojawienie się pierwszych policjantek zrodziło dyskusje na temat ich umundurowania. Początkowo panie ubierały się w szare, drelichowe bluzy, wąskie długie spódnice z kontrafałdą umożliwiającą swobodne ruchy, a na głowach nosiły berety. Taki strój obowiązywał do 20 lipca 1935 r., kiedy minister spraw wewnętrznych wydał rozporządzenie o umundurowaniu i uzbrojeniu kobiet oficerów i szeregowych Policji Państwowej, oficjalnie regulujące tę kwestię. Do elementów munduru należała niebieskoszara lub biała koszula z granatowym krawatem, długa, granatowa, sięgający połowy łydek spódnica. Na koszulę kobiety nakładały granatową kurtkę typu frencz, zapinaną na cztery guziki z marynarkowym kołnierzem o rozciętych klapach, natomiast na nogach nosiły czarne trzewiki

[44] S.M. Jankowski, *Dziewczęta w maciejówkach*, Warszawa 2012, s. 196–215.

[45] P. Gołdyn, *Od misji dworcowych do policji kobiecej* [w:] R. Łaszewski, B. Sprengel (red.), *Od Straży Obywatelskich do Policji. Służby porządkowe na ziemiach polskich w XX wieku*, Włocławek 2007, s. 92.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

o wysokości cholewy od 20 do 26 cm, z kapkami, na niskim obcasie. Czapki pań były takie same, jak u szeregowych Policji Państwowej, jednak bez okucia na daszkach, a broń trzymały z przodu, po lewej stronie ciała w skórzanym, brązowym futerale[46].

Wybuch II wojny światowej przerwał działalność Policji Kobiecej, a Stanisławie Paleolog oraz innym funkcjonariuszkom pozostała aktywność konspiracyjna.

Znaczna część kobiet podczas działań wojennych zmuszona była brać w nich udział. Co więcej, jak się okazuje, to właśnie w tym czasie liczba kobiet zasilających szeregi formacji zbrojnych była największa w całej historii. Pełniły one różne role, począwszy od bycia sanitariuszkami, opiekunkami rannych żołnierzy czy łączniczkami, aż do licznego uczestnictwa w ruchu oporu[47].

Po zakończeniu II wojny światowej do nowo powstałej Milicji Obywatelskiej zaczęto prowadzić nabór także wśród kobiet. Jedną z najsłynniejszych polskich milicjantek tamtego okresu była pracująca w warszawskiej Kompanii Ruchu Drogowego Leokadia Krajewska znana jako „Lodzia milicjantka". Natomiast pierwszą kobietą zajmującą wysokie stanowisko kierownicze była w 1953 r. Janina Szymborska — komendant siedemdziesięcioosobowego komisariatu. Jednakże ogólna liczba pań zasilających szeregi Milicji Obywatelskiej była naprawdę niewielka (6–8% wszystkich funkcjonariuszy MO), a większość z nich zajmowała nisko zaszeregowane stanowiska administracyjne. Brak możliwości przyjmowania kobiet do szkół oficerskich dla osób ze średnim wykształceniem był niewątpliwie jednym z czynników ograniczających ich szanse na uzyskanie awansu. Kobiety mogły jedynie uczestniczyć w kursach oficerskich kierowanych do osób z wykształceniem wyższym. Sytuacja zmieniła się dopiero w połowie lat osiemdziesiątych, wraz z wprowadzeniem zaocznego trybu studiów[48].

Początkowo polskie milicjantki nie miały ściśle określonych przepisami prawa mundurów. Jedynym obowiązkowym elementem były biało-czerwone opaski z napisem „MO" noszone na lewym ramieniu, które z czasem zastąpiono błękitnymi wypustkami oraz tarczami. 29 września 1948 r. rozporządzenie ministra bezpieczeństwa publicznego o umundurowaniu i oznakach służbowych funkcjonariuszy Milicji Obywatelskiej wprowadziło

[46] A. Chyliński, *Mundur dla policjantki*, „Policja 997" 2015, nr 3, s. 26.

[47] J. Maciejewski, K. Dojwa, *Uczestnictwo…*, wyd. cyt., s. 69.

[48] W. Trzcińska, *Od stu lat w mundurze — policjantki wczoraj i dziś* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba…*, wyd. cyt., s. 88.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

rozróżnienie między damskim a męskim wzorem uniformu. Oba rodzaje munduru wyglądały tak samo, lecz kobiety zamiast spodni nosiły wąską spódnicę w ciemnostalowym kolorze. W 1954 r. pojawił się nowy fason spódnicy szewiotowej i sukiennej, z kontrafałdą z przodu i dwoma bocznymi szwami o długości około 70 cm w zależności od wzrostu. Kolejną istotną zmianą było wprowadzenie w 1969 r. „kobiecego" zapięcia w koszulach, bluzkach, płaszczach i kurtkach, gdyż do tej pory mundury milicjantek zapinały się tak jak męskie, czyli na prawą stronę. Ponadto tym razem nie określono dokładnie długości spódnicy, co powodowało, że panie często ją skracały. Jednakże pięć lat później niejako w reakcji na ten „proceder" minister spraw wewnętrznych wydał zarządzenie, które stanowczo zakazywało dokonywania jakichkolwiek poprawek w poszczególnych częściach munduru[49].

Po 1989 r. przeobrażenia polityczne, ustrojowe i gospodarcze zainicjowały proces zmiany oblicza polskiej policji. Z bezwzględnego aparatu represji miała stać się policją przyjazną dla obywateli. Skutkiem tego stał się zapoczątkowany przez ówczesne władze duży napływ kobiet do tej formacji, a także umożliwienie funkcjonariuszkom studiów stacjonarnych w Wyższej Szkole Policji. Kobiety, jako gwarantki przestrzegania praw człowieka, miały uzdrowić pejoratywny wizerunek policji, a także ulepszyć kulturę organizacyjną i złagodzić policyjne obyczaje. W 1990 r. w policji zatrudniono 424 panie, rok później — 1022, ale już w 1992 r. — tylko 227. Kolejny stosunkowo duży nabór kobiet miał miejsce w 2005 r., kiedy to wstąpienie Polski do Unii Europejskiej przyniosło mężczyznom atrakcyjniejsze warunki pracy za granicą[50].

Obecnie szeregi Policji zasila 14 984 kobiety, co stanowi około 15% wszystkich funkcjonariuszy. Panie są zdecydowanie lepiej wykształcone od panów — aż 71% funkcjonariuszek legitymuje się wykształceniem wyższym, a pozostałe 29% — średnim lub podyplomowym. Jednakże pomimo tego rzadziej zajmują one stanowiska kierownicze. Połowa ze wszystkich policjantek ma od 31 do 40 lat, średnio pełnią one służbę w Policji od 3 do 10 lat[51].

[49] A. Chyliński, *Mundur…*, wyd. cyt., s. 27–28.

[50] W. Trzcińska, *Od stu lat…*, wyd. cyt., s. 89.

[51] *Kobiety w Policji*, opublikowano 3 marca 2014 r., <http://www.policja.pl/pol/aktualnosci/95999,Kobiety-w-Policji.html>, dostęp: 11 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Rozdział II

Policja jako grupa dyspozycyjna

1. Idea powstawania grup dyspozycyjnych

Ze względu na to, że człowiek jest istotą społeczną, przychodzi mu funkcjonować w różnego typu zbiorowościach ludzkich. Zbiorowości te zwykle są organizowane w celu wypełniania wielorakich funkcji społecznych, a w konsekwencji zaspokojenia konkretnych potrzeb zarówno jednostki, jak i danego społeczeństwa. Najczęściej opisywanym w literaturze rodzajem zbiorowości, który jest jednocześnie podstawową jednostką organizacyjną występującą we wszystkich strukturach społecznych, jest grupa społeczna.

Grupą społeczną można nazwać względnie trwałą, co najmniej trzyosobową zbiorowość, zintegrowaną pewną więzią społeczną, utworzoną na podstawie zespołu wspólnych wartości oraz w poczuciu odrębności w stosunku do innych grup. Grupę społeczną charakteryzuje wewnętrzna organizacja, a jej celem jest realizacja zadań i zamierzeń określonych wspólnie z wszystkimi jej członkami[52].

Do szczególnego rodzaju grup społecznych zaliczamy grupy dyspozycyjne nazywane także warstwami dyspozycyjnymi lub grupami dyspozycyjno-mundurowymi.

Narodziny tych struktur społecznych wiążą się ściśle z rozwojem cywilizacyjnym. Ich powstanie możliwe było dopiero w epoce neolitu, wraz z tworzeniem dużych społeczności stanowiących zaczątek miast, a w dalszej kolejności państw. Rozwój społecznego podziału pracy, a w efekcie specjalizacji zawodowych sprawił, że wytworzyła się potrzeba zaistnienia takich grup, które pozostawałyby odpowiedzialne za utrzymanie ładu społecznego. Pierwsze grupy dyspozycyjne miały charakter typowo militarny, skupiony wokół ośrodka władzy w celu jego obrony. W późniejszym okresie wraz z postępującą urbanizacją i z formowaniem coraz to bardziej

[52] K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik socjologiczny*, Toruń 2002, s. 74.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

skomplikowanych form życia społecznego pojawiły się większe potrzeby porządkowe, prewencyjne i ochronne, za których zapewnienie odpowiadały tworzone wyspecjalizowane służby. Dalszy postęp i rozwój gospodarczy prowadziły do modyfikacji funkcji wypełnianych przez istniejące grupy, a także powstawania nowych, adekwatnych do zmieniających się potrzeb społecznych[53].

Przymiotnik „dyspozycyjne" odnosi się do pojęcia dyspozycyjności, czyli umiejętności podporządkowania się jednych członków społeczności innym. Jest to złożony rodzaj stosunków społecznych, wyrażający się zdolnością posłuszeństwa wobec „dysponentów"[54]. Może być także wyrażany przez gotowość do podjęcia przypisanych obowiązków w każdym miejscu i czasie.

Odnosząc się do grup dyspozycyjnych, działających w ramach demokratycznego ustroju, dysponentem jest całe społeczeństwo, które przypisuje im określone zadania przez państwo i jego organy[55].

Socjolog Jan Maciejewski, zajmujący się problematyką grup dyspozycyjnych, wyróżnił dyspozycyjność w wąskim i szerokim znaczeniu tego słowa. Szeroko ujmowana dyspozycyjność związana jest z powszechnie przyjętym podejściem do charakterystycznych działań przypisanych danej strukturze społecznej, natomiast w wąskim sensie, określanym jako specyficzna dyspozycyjność, oznacza między innymi zakres, szybkość czy też intensywność interwencji[56].

Opierając się na tym rozróżnieniu, stworzył definicję grup dyspozycyjnych określanych jako „[…] takie zespolone w sposób rozmyślny struktury społeczne, o których dyspozycyjności możemy mówić w wąskim znaczeniu ze względu na ich wyspecjalizowany i specyficzny charakter działań w stosunkowo ograniczonym zakresie"[57]. Są to stanowione grupy społeczne, posiadające specjalistyczną wiedzę i umiejętności, pełniące służebną rolę

[53] S. Jarmoszko, *Perspektywy grup dyspozycyjnych w społeczeństwie nasilającego się ryzyka* [w:] J. Maciejewski, I. Wolska-Zogata (red.), *Teraźniejszość i przyszłość grup dyspozycyjnych*, Wrocław 2013, s. 28–30.

[54] E. Moczuk, *Policja…*, wyd. cyt., s. 8.

[55] D. Gruszecka, P. Szymaniec, *Kilka uwag o użyteczności niektórych kategorii prawnych w badaniach nad pozycją grup dyspozycyjnych* [w:] J. Maciejewski, M. Stochmal (red.), *Metodologiczne problemy w badaniach grup dyspozycyjnych*, Wrocław 2014, s. 101.

[56] J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wrocław 2014, s. 53.

[57] Tamże, s. 54.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

względem członków danego społeczeństwa, powoływane w celach zaspokojenia określonych potrzeb związanych z bezpieczeństwem państwa.

Ze względu na fakt, że grupy dyspozycyjne są grupami stanowionymi, istotne znaczenie w stosunkach dyspozycyjności ma prawo formułujące ich treść i determinujące ich charakter. Takie służby jak policja czy wojsko stworzone zostały przez państwo, które ukształtowało ich strukturę, organizację, a także narzuciło role i zadania[58].

Jak zauważył Zdzisław Zagórski, grupy dyspozycyjne charakteryzuje niezwykle trwały i jednolity typ zachowania. „Ich członkowie […] zdobywają środki swojej egzystencji, poddając się: rozkazodawstwu, hierarchii, dyscyplinie, mustrze, skoszarowaniu, umundurowaniu i znacznemu ograniczeniu życia rodzinno-osobistego, na rzecz wewnątrzgrupowych i zewnątrzgrupowych, czyli segmentacyjnych ról społecznych. Ich praca w systemach współczesnej dyspozycyjności wymaga nawet poświęcenia życia"[59].

Cechami charakteryzującymi niemalże wszystkie grupy dyspozycyjne jest hierarchiczność, wyraźnie podkreślona relacja przełożony — podwładny, a co za tym idzie, specyficzna forma kierowania — dowodzenie. Ten typ kierowania jest związany bezpośrednio z takimi określeniami, jak komenda, rozkaz, polecenie itp. Nic więc dziwnego, że grupy dyspozycyjne posługują się odrębnym, właściwym sobie językiem. Specyfikę tego języka można analizować w dwóch ujęciach — wewnętrznym, czyli tzw. język dowodzenia, oraz zewnętrznym, jako narzędzie służące do komunikowania się w relacjach interpersonalnych ze społeczeństwem[60].

Język dowodzenia wyróżnia się przede wszystkim prostotą oraz jasnym i zrozumiałym przekazem. Dokładność, zwięzłość oraz jednoznaczność komunikatów stanowią ważny aspekt w kontekście prawidłowego odbioru. Ma to istotne znaczenie z tego względy, że w praktyce dowodzenia kluczową rolę potrafi odegrać czas. Natomiast w relacji dyspozycyjni — społeczeństwo największy nacisk kładzie się na impresywną, perswazyjną funkcję

[58] Z. Morawski, *Prawne determinanty pozycji, roli i statusu warstw dyspozycyjnych społeczeństwa Polski na przykładzie trzech organizacji formalnych*, Wrocław 2005, s. 16–17.

[59] Z. Zagórski, *Grupy dyspozycyjno-mundurowe w toku transformacji. Struktura segmentacyjna a kondycja społeczeństwa Trzeciej Rzeczypospolitej* [w:] T. Leczykiewicz, Z. Zagórski (red.), *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej*, Wrocław 2000, s. 25.

[60] T. Wiland, *Język grup dyspozycyjnych* [w:] T. Leczykiewicz, Z. Zagórski (red.), *Wojsko…*, wyd. cyt., s. 178–180.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

języka. Oddziaływanie na obywateli oraz umiejętność przekonywania stanowią alternatywę dla użycia siły fizycznej[61].

W kontekście omawiania problematyki grup dyspozycyjnych należy poświęcić uwagę analizie roli społecznej oraz statusu członków tych grup. Pojęcia te są niezbędnymi elementami charakterystyki wewnętrznej struktury grup dyspozycyjnych, mającymi istotne znaczenie w kontekście dyspozycyjności.

Pojęcie roli społecznej w literaturze definiowane jest jako „społecznie określony, spójny wewnętrznie zespół przepisów i oczekiwań dotyczących pożądanego zachowania jednostek w konkretnych sytuacjach, związany z ich pozycjami społecznymi"[62].

Osoba pełniąca określoną rolę społeczną zobligowana jest do zachowania w taki, a nie inny sposób, realizowania konkretnych, przypisanych do danej pozycji w strukturze społecznej funkcji. Poza tym, w związku z przeznaczoną rolą, posiada uprawnienia przysługujące wyłącznie jej.

W organizacjach o charakterze formalnym role mają postać konkretnych stanowisk służbowych. Stanowiska te zwykle bezpośrednio odnoszą się do przeznaczenia zawodowego, co prowadzi do wykrystalizowania się pewnego statusu oraz pozycji społecznej. Jest to szczególnie widoczne w hierarchii grup dyspozycyjnych, gdzie określonemu przygotowaniu zawodowemu odpowiadają adekwatne stopnie i odznaczenia. Funkcja pełniona przez daną osobę sprawia, że oczekiwania społeczne, a także potrzeby społeczne, polityczne, gospodarcze determinują warunki do jej spełniania[63].

Określanie roli członków grup dyspozycyjnych może występować także w postaci nieformalnej, a nie tylko na płaszczyźnie formalnych stanowisk służbowych. Należy zauważyć, że role społeczne przedstawicieli grup dyspozycyjnych i osób należących do grup dyspozycyjnych zależą również w dużym stopniu od oczekiwań społecznych, uwarunkowanych wieloma czynnikami, między innymi sytuacją polityczno-gospodarczą, poczuciem świadomości państwowej czy stanem psychicznym danego społeczeństwa[64].

Z terminem „rola społeczna" ściśle powiązana jest kategoria, jaką jest status społeczny. W literaturze pojęcie statusu często identyfikowane jest

[61] Tamże, s. 181.

[62] K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik…*, wyd. cyt., s. 179.

[63] M. Sidorowicz, *Pozytywne i negatywne role społeczne w zawodach służb mundurowych na przykładzie wybranych grup dyspozycyjnych* [w:] J. Maciejewski, W. Nowosielski (red.), *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wrocław 2009, s. 171–172.

[64] Tamże, s. 172.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

z pozycją społeczną jednostki, jaką zajmuje ona w strukturze społecznej. Pozycja ustala miejsce danej jednostki w tejże strukturze, a ponadto koreluje z określonymi treściami kulturowymi. Status charakteryzuje pewną społeczną wartość, która jest przypisana albo do danej pozycji społecznej, albo też do konkretnej osoby, określającą autorytet, szacunek i prestiż przydzielony zajmowanej pozycji[65].

W grupach dyspozycyjnych pozycja społeczna kształtowana jest przez rodzaj spełnianych funkcji. Im bardziej znacząca funkcja sprawowana w ramach danego systemu, tym wyższa pozycja w hierarchii. Z wysoką pozycją wiąże się prestiż — uznanie, jakim cieszy się dana osoba. Jest to tzw. prestiż urzędowy, wynikający wyłącznie z rangi pełnionych funkcji, który traci na swojej wartości wraz z utratą tych funkcji. Obok tego rodzaju prestiżu istnieje także prestiż osobisty, będący wynikiem indywidualnych cech psychofizycznych jednostki, w tym przede wszystkim jej umiejętności, kompetencji i uzdolnień. Grupy dyspozycyjne ze względu na swoje duże znaczenie w utrzymaniu bezpieczeństwa i ładu społecznego oraz swojej elitarności cieszą się wysokim prestiżem urzędowym. Jednakże prestiż osobisty jest możliwy do osiągnięcia przez poszczególnych członków tych grupy tylko za sprawą ciężkiej pracy oraz indywidualnych osiągnięć[66].

Członkowie grup dyspozycyjnych poddawani są ciągłej ocenie zarówno w swoim środowisku, jak i przez ogół społeczeństwa. Całokształt postępowania takiej osoby najczęściej oceniany jest przez porównanie z ukształtowanym na przestrzeni lat wzorcem osobowym. Przeciętny obywatel tworzy w swojej wyobraźni pewien obraz osoby funkcjonującej w grupach dyspozycyjnych, mniej lub bardziej zgodny z rzeczywistością. Na wzór ten składają się zarówno cechy charakteru (odważny, mężny), jak i fizyczność (wysportowany, silny, zdrowy) oraz moralność (uczciwy, kulturalny, szlachetny), wyróżniające członków tych grup na tle innych. Powyższy wizerunek członka grupy dyspozycyjnej tak bardzo „wrósł" w świadomość społeczną, że każdy, nawet jednorazowy przypadek odmiennego zachowania jest przyjmowany niezwykle negatywnie. Wzory osobowe przypisane członkom tych grup są osądzane w sposób bardziej rygorystyczny niż ma to miejsce w przypadku innych kategorii zawodowych, ze względu na wypełnianie szczególnie istotnych funkcji z punktu widzenia społeczeństwa[67].

[65] J. Maciejewski, K. Dojwa, *Uczestnictwo…*, wyd. cyt., s. 38.
[66] J. Maciejewski, *Grupy…*, wyd. cyt., s. 61–62.
[67] J. Maciejewski, K. Dojwa, *Uczestnictwo…*, wyd. cyt., s. 199.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Utrwalone w danej kulturze wzorce osobowe członków grup dyspozycyjnych są pewnego rodzaju kanwą cech, jakimi powinni odznaczać się ich członkowie. Granice tych wzorców, mało elastyczne i w niewielkim stopniu zmienne, stanowione są w celu zachowania tożsamości tych grup oraz odpowiedniej realizacji zadań. Ponadto na podstawie wzorców osobowych określa się kryteria naboru do poszczególnych grup dyspozycyjnych[68].

Działania członków grup dyspozycyjnych opierają się na najistotniejszych wartościach ze świadomością misji, jaką jest zagwarantowanie bezpieczeństwa powszechnego. Dyspozycyjność przejawiająca się gotowością do niezwłocznego podjęcia działań, nawet w sytuacjach zagrożenia życia i zdrowia, determinuje funkcjonowanie omawianych grup. Wymaga to od ich członków nie tylko odpowiedniej kondycji psychofizycznej, lecz także pewnego moralnego fundamentu, który pozwoli na duże poświęcenia oraz rozwijanie prospołecznych postaw[69].

Warto zaznaczyć, że efektywność grup dyspozycyjnych nie zależy jedynie od profesjonalizmu poszczególnych członków konkretnej grupy, będącego wynikiem wysokich kwalifikacji i kompetencji. Niezwykle istotnym elementem jest istnienie zorganizowanego systemu łączności na poziomie ogólnokrajowym, umożliwiającego szybką reakcję na pojawiające się zagrożenie.

Grupy dyspozycyjne od samego początku powstawały jako reakcja na nowo pojawiające się niebezpieczeństwa. Idea ich powstania wynika z naturalnej potrzeby zapewnienia bezpieczeństwa w różnych obszarach życia społecznego. Wraz z postępem cywilizacyjnym zmienia się rodzaj i struktura zagrożeń, co w konsekwencji powoduje modyfikacje ról, zadań czy też struktury organizacyjnej obecnych grup dyspozycyjnych, a także pojawianie się nowych grup.

Realia współczesnego świata rodzą olbrzymie zapotrzebowanie na podjęcie dyskusji w temacie grup dyspozycyjnych, co niestety nie znajduje odzwierciedlenia w dostępnej literaturze. Obecnie problematyką wymienionych grup zajmuje się stosunkowo wąskie grono osób, a zdecydowana większość publikacji naukowych powiązana jest z osobą socjologa J. Maciejewskiego, co daje mu niejako monopolistyczną pozycję w tej dziedzinie. Brak istnienia możliwości konfrontacji różnych punktów widzenia oraz wymiany poglądów pokazuje, jak wiele środowisko naukowe ma jeszcze do zbadania i omówienia w przedmiocie grup dyspozycyjnych.

[68] Tamże, s. 200.

[69] J. Maciejewski, *Grupy…*, wyd. cyt., s. 172–173.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

2. Rola i zadania grup dyspozycyjnych w zapewnieniu bezpieczeństwa

Pojawianie się coraz to bardziej różnorodnych typów zagrożeń jest skutkiem ubocznym dynamicznego rozwoju cywilizacyjnego. Postęp z jednej strony oferuje nam szeroki wachlarz nowoczesnych środków służących zapobieganiu niebezpieczeństwom bądź ich niwelowaniu, z drugiej natomiast, generuje powstawanie nowych, jeszcze bardziej zmyślnych form obniżenia poczucia bezpieczeństwa na świecie.

Bezpieczeństwo, jak napisał Janusz Świniarski, „zapewnia trwanie, przetrwanie, rozwój, doskonalenie i stabilizację”[70]. Krótko mówiąc, wiąże się z brakiem odczuwania zagrożenia w stosunku do siebie i swoich podstawowych interesów, a także sytuacją, w której funkcjonują prawne, instytucjonalne i realne gwarancje ochrony. Z poczuciem bezpieczeństwa mamy do czynienia wtedy, gdy istnieje możliwość zapewnienia człowiekowi pełnej samorealizacji[71].

Trudno nie zgodzić się z twierdzeniem, że „najdoskonalszą formą zabezpieczenia potrzeb człowieka (jednostki) i grupy społecznej w zakresie bezpieczeństwa jest państwo”[72]. Powoływanie służb czy formacji charakteryzujących się wysokim stopniem wyspecjalizowania, fachowością i szerokimi kompetencjami jest odpowiedzią na rosnącą potrzebę zagwarantowania bezpieczeństwa w sposób instytucjonalny, oparty na odpowiednich regulacjach prawnych.

Współcześnie każde państwo ma do dyspozycji instytucje, służby, formacje powołane w celu stania na straży bezpieczeństwa i porządku przez właściwe kreowanie polityki bezpieczeństwa państwa w ramach działań administracji publicznej. Stanowią one część składową systemu bezpieczeństwa państwa, a ich organizacja, struktura, wzajemna współpraca oraz kompetencje i obowiązki są podyktowane przede wszystkim przeciwdziałaniem skutkom zagrożeń oraz eliminowaniem ich[73].

---

[70] J. Świniarski, *Filozoficzne podstawy edukacji dla bezpieczeństwa*, Warszawa 1999, s. 13.

[71] K. Kołodziejczyk, *Człowiek — centrum rozważań o bezpieczeństwie* [w:] J. Maciejewski, O. Nowaczyk (red.), *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Wrocław 2005, s. 17.

[72] W. Kitler, M. Czuryk, M. Karpiuk (red.), *Aspekty prawne bezpieczeństwa narodowego RP. Część ogólna*, Warszawa 2013, s. 18.

[73] K. Grosicka, L. Grosicki, P. Grosicki, *Organizacja i kierowanie instytucjami bezpieczeństwa wewnętrznego państwa*, Pułtusk–Warszawa 2013, s. 9.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Grupy dyspozycyjne jako sztandarowi przedstawiciele wyżej wymienionych podmiotów funkcjonują na podstawie istniejących systemów bezpieczeństwa wewnątrznarodowego i międzynarodowego. Zajmują się walką z organizacjami i grupami przestępczymi zarówno w ujęciu państwowym, jak i międzypaństwowym, a także starają się przeciwdziałać katastrofom i redukować ich skutki[74].

Grupy dyspozycyjne realizują specjalistyczne zadania w ramach całokształtu systemu bezpieczeństwa państwa, jak również wykonują obowiązki bezpośrednio związane z ochroną jego obywateli. Można powiedzieć, że wszystkie te grupy mają wspólny cel — zapewnienie szeroko rozumianego bezpieczeństwa. Natomiast to, przez jakie działania, w jaki sposób i w jakiej dziedzinie życia za osiągnięcie powyższego celu odpowiadają, jest ściśle uzależnione od przynależności do konkretnego rodzaju grupy.

Państwo, obejmując swą działalnością zakres czynności dotyczący niemalże wszystkich wymiarów życia społeczno-gospodarczego i politycznego, niejako kreuje i wyznacza zadania i obowiązki podejmowane przez wyodrębnione, profesjonalne grupy dyspozycyjne[75].

Najbardziej znana typologia oraz systematyka grup dyspozycyjnych została przedstawiona przez J. Maciejewskiego. Ze względu na specyfikę systemu społecznego, w którym się uformowały, dokonał on podziału grup dyspozycyjnych na: militarne, paramilitarne, cywilne oraz ochotnicze. Każda z wymienionych grup charakteryzuje się odmiennym stopniem organizacji oraz zasięgiem swojego działania. Specyfika pracy, środowiska i inne podobne uwarunkowania kształtują szczególny rodzaj płaszczyzn aktywności zawodowej grup dyspozycyjnych oraz pełnionych funkcji w społeczeństwie. Zakresy ich działalności natomiast wyznacza przynależność do danego podsystemu społecznego[76].

Do grup dyspozycyjnych o charakterze militarnym zaliczamy przede wszystkim wojsko. Dyspozycyjność wojskowych wyraża się w całkowitym podporządkowaniu się władzy zwierzchniej i gotowości do pozostawania w jej ciągłej dyspozycji. Powodem tego jest hierarchiczna struktura sił zbrojnych, będąca podstawą restrykcyjnie przestrzeganej zasady nadrzędności-podległości w wewnętrznych stosunkach między członkami

[74] J. Bielecki, *Terroryzm i kontrterroryzm. Podstawowe problemy* [w:] J. Maciejewski, O. Nowaczyk (red.), *Bezpieczeństwo…*, wyd. cyt., s. 93.

[75] J. Maciejewski, *Grupy…*, wyd. cyt., s. 50.

[76] Tamże, s. 50–52.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

grupy. Ponadto dodatkowo podkreślona przepisami dyscyplina wojskowa jest swego rodzaju gwarantem funkcjonowania zjawiska dyspozycyjności[77].

Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej stoją na straży niepodległości i suwerenności kraju, a także bezpieczeństwa i pokoju. Ponadto mogą „brać udział w zwalczaniu klęsk żywiołowych i likwidacji ich skutków, działaniach antyterrorystycznych i z zakresu ochrony mienia, akcjach poszukiwawczych oraz ratowania lub ochrony zdrowia i życia ludzkiego, oczyszczaniu terenów z materiałów wybuchowych i niebezpiecznych pochodzenia wojskowego oraz ich unieszkodliwianiu, a także w realizacji zadań z zakresu zarządzania kryzysowego"[78].

Inne struktury należące do systemu militarnego to Straż Graniczna, Agencja Wywiadu i Biuro Ochrony Rządu. Niemniej jednak cechą wspólną charakteryzującą omawiane formacje jest pełnienie różnorodnych funkcji związanych z ochroną suwerenności zewnętrznej i wewnętrznej państwa. Stanowią one także pewien model funkcjonowania będący podwaliną dla formowania się paramilitarnych grup dyspozycyjnych[79].

Powstanie paramilitarnych grup dyspozycyjnych wiązało się przede wszystkim z zaistniałą potrzebą wspierania niektórych działań sił zbrojnych. Głównym zadaniem członków tych grup jest utrzymanie ładu i porządku publicznego oraz zapewnienie bezpieczeństwa wewnętrznego w państwie. Grupy dyspozycyjne systemu paramilitarnego charakteryzuje różnorodność podyktowana odmiennymi sferami życia, w ramach których przyszło im wykonywać zadania. Ponadto są one elementem struktury administracyjnej państwa, której podlegają. Są to grupy „para-" militarne ze względu na to, że oficjalnie charakteru militarnego nie mają, chociaż część formacji uformowana jest na wzór wojskowy. Jednymi z najważniejszych grup paramilitarnych funkcjonujących w Polsce są: Policja, Służba Więzienna, Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Centralne Biuro Antykorupcyjne[80].

---

[77] S. Jarmoszko, *Dyspozycyjność wojskowych — status quo czy zmiana* [w:] J. Maciejewski (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, Wrocław 2006, s. 36.

[78] Ustawa z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 827.

[79] J. Maciejewki, *Grupy…*, wyd. cyt., s. 53.

[80] J. Maciejewski, D. Hofman, *Grupy dyspozycyjne wobec zagrożeń bezpieczeństwa w perspektywie socjologicznej* [w:] P. Bogdalski i in. (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa w świetle potrzeb bezpieczeństwa państwa,* t. 1: *Teoretyczne aspekty przygotowania i funkcjonowania grup dyspozycyjnych państwa*, Szczytno 2014, s. 44.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Warto zaznaczyć, że wyżej wymienione grupy dyspozycyjne niezależnie od tego, czy należą do kategorii grup militarnych czy paramilitarnych, są ważnym segmentem społeczeństwa, swego rodzaju „stabilizatorem" systemu władzy. Formacje, takie jak wojsko i policja, pomimo zbliżonych uprawnień oraz ustawowych zadań nie mogą stanowić dla siebie konkurencji, a współpraca i wymiana doświadczeń między nimi powinna być podyktowana nadrzędnym celem, jakim jest dla nich bezpieczeństwo państwa[81].

Kolejny rodzaj grup dyspozycyjnych to grupy tworzone w ramach cywilnego systemu społecznego, których powstanie wiąże się z narastaniem potrzeb społecznych wynikających ze wzrostu wyzwań cywilizacyjnych i społecznych. Wyróżniają się one brakiem militarnych oraz paramilitarnych składników w ich strukturach, organizacji czy działaniu. Mogą stanowić element zarówno administracji państwowej, jak i funkcjonować jako specjalistyczne formacje w ramach samorządów terytorialnych oraz jako jednostki prywatne zapobiegające wszelakim zagrożeniom wynikającym z rozbudowującej się stale infrastruktury. Przykładami takich grup dyspozycyjnych jest między innymi ratownictwo medyczne, Lotnicze Pogotowie Ratunkowe, Inspekcja Transportu Drogowego, pogotowie gazowe itp.[82]

Członkowie cywilnych grup dyspozycyjnych, w zależności od tego, do jakiej z tych grup należą, wykonują zadania między innymi z zakresu zabezpieczenia rozwijającej się infrastruktury, dostarczania zasobów naturalnych, energetycznych, zapobiegania katastrofom, epidemiom oraz likwidowania ich skutków.

Szybkie tempo rozwoju cywilizacyjnego, a wraz z nim pojawiające się nowe niebezpieczeństwa sprawiły, że świadomość społeczna obywateli w zakresie bezpieczeństwa zdecydowanie wzrosła. Ludzie w większym stopniu zaczęli angażować się w przeciwdziałanie tym zagrożeniom, których zapobieganie i zwalczanie bezpośrednio nie należą do zadań profesjonalnych grup dyspozycyjnych. Konsekwencją tego jest pojawienie się ochotniczych grup dyspozycyjnych, działających na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa związanego z profilem konkretnej grupy lub wspierających inne grupy dyspozycyjne. Do tych grup możemy zaliczyć ochotnicze straże pożarne, Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe czy Wodne Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe[83].

[81] R. Okoń, *Kondycja policyjnych pododdziałów antyterrorystycznych jako grup dyspozycyjnych i ich wpływ na bezpieczeństwo państwa* [w:] J. Maciejewski, O. Nowaczyk (red.), *Bezpieczeństwo…*, wyd. cyt., s. 357.

[82] J. Maciejewski, D. Hofman, *Grupy…*, wyd. cyt., s. 44.

[83] J. Maciejewki, *Grupy…*, wyd. cyt., s. 58–59.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Powyższa charakterystyka poszczególnych rodzajów grup dyspozycyjnych nie oddaje w pełni rozległego katalogu działań, jakie świadczą one na rzecz bezpieczeństwa zewnętrznego i wewnętrznego państwa. Jednakże, ze względu na przedmiot niniejszej publikacji, konieczne jest poświęcenie większej uwagi jednej z najważniejszych grup dyspozycyjnych, jaką jest Policja, omawiając jej zadania oraz rolę w systemie bezpieczeństwa.

Policja jest umundurowaną i uzbrojoną formacją służącą społeczeństwu i przeznaczoną do ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymania bezpieczeństwa i porządku publicznego[84]. Jako instytucja posiadająca najszerszy zakres zarówno uprawnień, jak i obowiązków walczy z szeroko rozumianym zjawiskiem przestępczości oraz zapobiega mu, współdziałając z organami państwowymi, samorządowymi oraz innymi podobnymi sobie służbami[85].

Policja jako jeden z przedstawicieli paramilitarnego systemu bezpieczeństwa ściśle współpracuje z wymiarem sprawiedliwości, stoi na straży przestrzegania prawa przez obywateli, a ponadto do jej zadań należy prowadzenie działań interwencyjnych i operacyjnych[86].

Poza tym, że Policja jest organizacją formalną, jest również instytucją społeczną. W związku z tym oprócz realizowania podstawowego katalogu zadań zawartych w art. 1 ust. 2 ustawy o Policji, organizacja ta pełni także bardzo istotne funkcje społeczne, do których należą działania ochronne, zapobiegawcze, kontrolne, śledcze oraz nadzorcze[87].

Generalnie działania policji są ukierunkowane na „zapewnienie stabilności życia społecznego w ramach porządku prawnego, stanowiącego o bezpieczeństwie obywateli, który organizacja ta stara się zapewnić między innymi przez kształtowanie odpowiednich postaw obywatelskich, zapobieganie i eliminację negatywnych czynów i zjawisk, przejawów bezładu społecznego, a także wszelkich zachowań kryminogennych zagrażających poczuciu równowagi życia codziennego”[88].

---

[84] Art. 1 ustawy o Policji.

[85] E. Moczuk, *Policja jako grupa dyspozycyjna w opiniach społeczności lokalnej* [w:] J. Maciejewski, O. Nowaczyk (red.), *Bezpieczeństwo…*, wyd. cyt., s. 277.

[86] J. Maciejewski, D. Hofman, *Grupy…*, wyd. cyt., s. 53.

[87] Z. Morawski, *Funkcjonowanie policji w strukturze społecznej*, Wrocław 1999, s. 40–42.

[88] M. Kordaczuk-Wąs, S. Sosnowski, *Potrzeby i możliwości samorozwoju kadry oficerskiej Policji* [w:] W. Horyń, J. Maciejewski (red.), *Andragogika a grupy dyspozycyjne społeczeństwa*, Wrocław 2010, s. 89.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Dyspozycyjność w wydaniu funkcjonariuszy Policji to przede wszystkim gotowość do podjęcia działań w każdej chwili. Są oni zobowiązani realizować swoje obowiązki służbowe 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, wykonując je nawet z narażeniem życia lub zdrowia. Ponadto pojęcie dyspozycyjności wiąże się ze stosunkiem podporządkowania. W przypadku policjantów występuje on na dwóch płaszczyznach: w relacjach wewnętrznych, tj. funkcjonariusz i jego przełożony, a także na zewnątrz organizacji w relacji funkcjonariusz — obywatel.

Pełna dyspozycyjność jest także związana z wieloma wyrzeczeniami, gdyż indywidualne oczekiwania funkcjonariusza przede wszystkim muszą być podporządkowane służbie obywateli i zapewnieniu bezpieczeństwa i porządku. Życie osobiste mundurowych schodzi na dalszy plan, gdyż funkcjonariuszem jest się nawet po zakończeniu służby[89].

Grupy dyspozycyjne istniejące w strukturach państwa, podobnie jak ono powstały z rodzącej się potrzeby ochrony naturalnych praw i wolności człowieka. Funkcjonują one jako rezultat kompromisu społecznego. Z jednej strony obywatele ograniczyli w pewnym stopniu swoje przywileje oraz zrezygnowali z części swobód, jednak w zamian otrzymali gwarancję zapewnienia bezpieczeństwa elementarnym dobrom i wartościom. W konsekwencji w państwie zrodziły się grupy dyspozycyjne konieczne do zaspokojenia tych potrzeb. Zagrożenia zewnętrzne przyczyniły się do powstania wojska, natomiast niebezpieczeństwa czyhające wewnątrz kraju zapoczątkowały tworzenie się takich formacji, jak policja, służby więzienne czy straż pożarna. Są one również odzwierciedleniem obecnych potrzeb społecznych[90].

System bezpieczeństwa państwa obejmuje zarówno bezpieczeństwo zewnętrzne sprowadzające się do ochrony suwerenności państwowej, jak i bezpieczeństwo wewnętrzne, czyli bezpośrednia ochrona obywateli. Zagrożenia z zewnątrz są zwalczane dzięki sprawnie funkcjonującemu wojsku oraz innym należącym do militarnego systemu grupom dyspozycyjnym, natomiast w państwie za zapewnienie bezpieczeństwa wewnętrznego odpowiedzialne są przede wszystkim paramilitarne, cywilne i ochotnicze grupy dyspozycyjne. Jednakże efektywność tego systemu jest możliwa tylko dzięki wspólnym wysiłkom wszystkich powyższych grup[91].

[89] K.A. Pietrak, *Motywacja a mundur. Motywowanie oraz motywacje życiowe żołnierzy i policjantów w Polsce*, Toruń 2012, s. 142.

[90] J. Bestry, *Socjopsychologiczne aspekty przemian w wojsku* [w:] T. Leczykiewicz, Z. Zagórski (red.), *Wojsko…*, wyd. cyt., s. 117.

[91] J. Maciejewski, *Grupy…*, wyd. cyt., s. 196.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Grupy dyspozycyjne niewątpliwie stanowią jeden z podstawowych filarów systemu bezpieczeństwa w Polsce. Dzięki trwaniu w ciągłej gotowości do działania są skutecznym narzędziem w walce z często niespodziewanie pojawiającymi się zagrożeniami. Skuteczne i sprawne wykonywanie przypisanych im zadań gwarantuje utrzymanie odpowiedniego poziomu szeroko rozumianego bezpieczeństwa w państwie.

3. Specyfika procesu zarządzania w służbach mundurowych

Według teorii Abrahama Maslowa zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa jest jednym z najbardziej istotnych wymogów koniecznych do prawidłowego funkcjonowania człowieka[92]. W państwie gwarantem bezpieczeństwa jest między innymi instytucja Policji, dlatego też społeczeństwo oczekuje od niej efektywnych działań mających na celu jego zapewnienie przez odpowiednie wykonywanie ustawowych zadań. Podstawowymi czynnikami wpływającymi na jakość pracy organów ścigania jest ich dobra organizacja, a także odpowiednie zarządzanie.

W literaturze istnieje wiele różnych definicji zarządzania. Często jest ono utożsamiane z pojęciem kierowania, choć większość autorów decyduje się na rozróżnienie tych dwóch terminów w zależności, czy dotyczy ono ludzi (kierowanie), czy też organizacji lub instytucji (zarządzanie).

Takie zjawiska jak zarządzanie czy kierowanie towarzyszą nam tak naprawdę od zarania dziejów ludzkości. Na co dzień mamy z nim do czynienia praktycznie na każdym kroku. Dziś niemożliwe wydaje się wyobrażenie sobie jakiejkolwiek grupy czy też organizacji bez osoby zarządzającej jej działalnością oraz kierującej całokształtem czynności wykonywanych przez jej członków, tj. kierownika czy przywódcy[93].

Przez zarządzanie w znaczeniu ogólnym rozumie się „ukierunkowany wpływ na obiekt zarządzania w celu przekształcenia go w nowy stan lub w celu podtrzymania go w ustalonym trybie”[94]. Jest to zdolność do osiągania ustalonych przez siebie celów, wykorzystując pracę, inteligencję i motywy zachowania innych ludzi[95].

---

[92] A. Maslow, *Motywacja i osobowość*, Warszawa 2006, s. 62–72.

[93] T. Matuszewski, *Umiejętności i role kierownicze na przykładzie Komendy Wojewódzkiej Policji w Poznaniu* [w:] H. Januszek, S. Gembara (red.), *Elementy nowoczesnego zarządzania w Policji*, Poznań 2005, s. 163.

[94] L. Worobjow, *Teoria i praktyka zarządzania*, Koszalin 2011, s. 13.

[95] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Na potrzeby niniejszej pracy przyjęto definicję zarządzania proponowaną przez Arkadiusza Letkiewicza i Tomasza Szankina jako najbardziej adekwatną do omawianej problematyki. Zdaniem powyższych autorów zarządzanie to działalność kierownicza, która polega na ustalaniu celów i dążeniu do ich realizacji z wykorzystaniem wszystkich członków danej organizacji dzięki pobudzaniu i mobilizowaniu ich inteligencji i energii twórczych, wytwarzając wyroby lub świadcząc usługi dla społeczeństwa[96].

Jednakże aby móc w pełni omówić tematykę struktury zarządzania w organizacjach zhierarchizowanych, należy przytoczyć pojęcie kierowania ludźmi stanowiące niejako dopełnienie definicji zarządzania. *Słownik zarządzania kadrami* określa ten termin następująco: „oddziaływanie na ludzi, zmierzające do spowodowania z ich strony zachowań ukierunkowanych na postawione przed nimi cele, zgodnie z intencją kierującego"[97].

W zależności od typu organizacji, rodzaju organu władzy oraz form i środków ingerencji w działania organizacji zarządzanie można pojmować jako administrowanie, rządzenie lub dowodzenie. W organizacjach o charakterze militarnym i paramilitarnym przybiera ono tę trzecią formę. Dowodzenie jest szczególnym rodzajem kierowania ze względu na legalną możliwość bezwzględnego wymuszania posłuszeństwa podwładnych. Występuje wszędzie tam, gdzie głównym zadaniem organizacji jest przygotowanie i prowadzenie walki zbrojnej. Wyrazem wykonywania funkcji dowodzenia jest rozkaz[98].

Jednakże dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość, a wraz z nią ewoluowanie zarządzania we wszystkich rodzajach organizacji sprawia, że zapotrzebowanie na autokratycznych, wzbudzających lęk przywódców zaczyna się szybko zmniejszać. Dziś pracownik poszukuje partnera do współpracy i nie jest zainteresowany „wodzem", któremu będzie musiał się podporządkować[99].

Opierając się na teorii zarządzania zasobami ludzkimi, współczesny kierownik to kierownik lider. Jest on ukierunkowany zarówno na zadania, jak i na pracowników, potrafi być elastyczny i dostosować się do zmieniających się warunków. Ponadto to osoba o szerokich horyzontach, otwarta na nowe możliwości. Uwzględnia zdanie podwładnych i umie ich

[96] A. Letkiewicz, T. Szankin, *Organizacja i zarządzanie. Kompetencje menedżerskie w Policji*, Szczytno 2013, s. 56.

[97] T. Listwan (red.), *Słownik zarządzania kadrami*, Warszawa 2005, s. 59.

[98] A. Letkiewicz, T. Szankin, *Organizacja…*, wyd. cyt., s. 56–57.

[99] Tamże, s. 57.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

motywować, a co najważniejsze, zarządza ich działaniami w taki sposób, aby przyczyniło się to do osiągnięcia wspólnie zamierzonego celu organizacji[100].

W Policji, jako w szczególnym i specyficznym rodzaju organizacji, barierą utrudniającą wdrażanie nowoczesnych stylów kierowania i zarządzania jest przede wszystkim paramilitarny charakter instytucji, a co za tym idzie, jej silna hierarchiczność. Pewnego rodzaju utrudnieniem może być także ryzyko osłabienia formalnej władzy przełożonych. Można powiedzieć, że Policja, ze względu na swą strukturę organizacyjną, jest środowiskiem sprzyjającym dla zarządzania autorytarnego i taki też obecnie rodzaj zarządzania w niej przeważa. Z jednej strony jest to zrozumiałe, gdyż w codziennej służbie policjant styka się z sytuacjami o charakterze kryzysowym, podczas których kierownik zmuszony zostaje do podejmowania szybkich i zdecydowanych decyzji jednoosobowo. Jednakże warto spojrzeć na organizację Policji również z innej perspektywy. W większości przypadków praca policjanta nie polega na działaniach w sytuacjach kryzysowych, a raczej na kierowaniu zespołami w czasie wykonywania zadań administracyjno-porządkowych. Dlatego tak ważna jest umiejętność koordynacji i zarządzania działaniami pracowników w taki sposób, aby nie prowadziło to do konfliktów czy frustracji, a umożliwiało sprawne i efektywne realizowanie ustawowych celów tej organizacji[101].

Zarządzanie organizacją przez kierowanie zespołem ludzkim każdorazowo łączy się z wykonywaniem władzy. W każdym przypadku wykonywanie to musi zmierzać do kształtowania pozytywnych wzajemnych stosunków oraz samorealizacji. Każdy kierownik preferuje inny styl kierowania zależny od jego postawy, osobowości, właściwości psychofizycznych czy nawet umiejętności. To właśnie styl w znacznym stopniu przesądza o organizacji pracy, nastawieniu do ludzi oraz rodzaju stosowanych metod i technik kierowania[102].

W literaturze często spotyka się podział stylu zarządzania czy kierowania na „męski" oraz „kobiecy", do których przypisany jest określony katalog cech. Kobiecy styl zarządzania charakteryzuje się niższą agresywnością i mniejszym stopniem podejmowania ryzyka. Panie swoją działalność

[100] T. Matuszewski, *Umiejętności…*, wyd. cyt., s. 163.

[101] M. Domagalski, *Kierowanie jako funkcja zarządzania Policją* [w:] A. Letkiewicz (red.), *Wartości i normy społeczne a zachowania w organizacji. Implikacje do kierowania zespołami ludzkimi w Policji*, Szczytno 2009, s. 78.

[102] J. Penc, *Nowoczesne kierowanie ludźmi. Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji*, Warszawa 2007, s. 116–117.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

opierają głównie na relacjach interpersonalnych, dążą do kompromisów oraz chętnie dają możliwość wymieniania poglądów czy prowadzenia dyskusji. Wspierają swoich podwładnych, motywują ich do pracy, nie wykorzystując przy tym swojej władzy czy pozycji. W zarządzaniu stawiają bardziej na jakość niż ilość[103].

Obecnie panie rzadziej niż mężczyźni zajmują znaczące stanowiska kierownicze w Policji, a ich potencjał nie jest w pełni wykorzystywany. Wiąże się to z nadal głęboko tkwiącym w świadomości społecznej przeświadczeniem, że kobiecy styl kierowania „nie pasuje" do hermetycznego środowiska służb mundurowych, a jedynym właściwym sposobem zarządzania jest autorytarne, „męskie" podejście. Ponadto barierą utrudniającą kobietom awans na wyższe stanowiska jest także stereotypowe myślenie, zakładające z góry, że styl kierowania preferowany przede wszystkim przez panie co do zasady wyklucza takie cechy, jak: racjonalność, umiejętność strategicznego myślenia, odwagę w podejmowaniu decyzji, stanowczość czy upór.

Istotnym aspektem, o którym nie można zapomnieć przy omawianiu problematyki zarządzania w służbach mundurowych, w tym w Policji, jest zarządzanie strategiczne. Wykorzystanie tego, stosunkowo nowego rodzaju zarządzania związane jest z charakterem tychże formacji, który zalicza je do grona organizacji, których celem nie jest zysk w znaczeniu materialnym, a świadczenie usług zaspokajających określone potrzeby społeczne.

Współcześnie wyróżnia się instytucje, organizacje, prowadzące działalność gospodarczą zorientowaną na osiąganie celów ekonomicznych, a tym samym zysku dla właścicieli kapitału, a także te, realizujące cele publiczno-społeczne, dla których uzyskiwanie dochodów nie jest ideą, dla której zostały stworzone, określane mianem organizacji non profit[104].

Organizacje nienastawione na zysk to podmioty rezygnujące z motywacji ekonomicznej, prowadzące działalność niezarobkową, których podstawowym celem jest świadczenie usług społecznych w danej dziedzinie życia, obejmujących działania ukierunkowane na zaspokojenie cywilizacyjnych i kulturowych potrzeb obywateli. Organizacje te mogą zajmować się działalnością gospodarczą generującą zyski, pod warunkiem, że nie będą

[103] I. Wiciak, *Kobiety na stanowiskach kierowniczych* [w:] I. Nowicka, D. Hryszkiewicz (red.), *Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji*, Szczytno 2015, s. 109.

[104] J. Korpus, *Specyfika zarządzania strategicznego w organizacjach nienastawionych na zysk* [w:] W. Kowalczewski, W. Matwiejczuk, *Zarządzanie organizacjami w teorii i praktyce*, Warszawa 2008, s. 74.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

one rozdzielane pomiędzy ich członków, tylko zostaną wykorzystane do wypełniania określonej misji[105].

Policja to instytucja zajmująca szczególną pozycję w sektorze życia publicznego przez pełnienie charakterystycznego rodzaju działalności. Jest instytucją publiczną finansowaną z budżetu państwa, która zakresem swoich działań obejmuje niemalże wszystkie dziedziny życia społecznego. O doniosłości jej misji świadczy podstawowy cel tej organizacji, a mianowicie służba społeczeństwu przez zaspokajanie jego potrzeb w jednej z najważniejszych sfer życia, jaką jest bezpieczeństwo[106].

Przez zarządzanie strategiczne należy rozumieć „proces wytyczania długofalowych, najważniejszych dla organizacji celów, kluczowych dla jej rozwoju oraz wdrażania przyjętej strategii działania umożliwiającej optymalną adaptację organizacji do jej otoczenia"[107].

Koncepcja zarządzania strategicznego oparta jest na czterech kluczowych elementach:

- misji,
- wizji,
- celach strategicznych,
- strategii działania[108].

Misja stanowi specyficzną rolę danej organizacji, akcentującą jej odrębność. Formułuje ona ogólny kierunek rozwoju, w którym należy podążać. Jest na tyle precyzyjnie określona, aby co do tożsamości firmy nie było wątpliwości, a jednocześnie na tyle ogólna, że na jej podstawie konieczne jest stworzenie uszczegółowionej wizji, a w dalszej kolejności zakreślenie celów strategicznych. Misja stanowi swoistą wizytówkę działalności organizacji oraz jest najtrwalszym katalogiem wartości przez nią wyznawanych[109].

Drugim elementem cyklu zarządzania strategicznego jest wizja, będąca pewnym wyobrażeniem dotyczącym przyszłości organizacji, do jakiej dążą członkowie danej organizacji. Jest to pewien stan pożądany, wytyczany przez określenie konkretnego kierunku rozwoju. Stanowi ona dalekosiężne aspiracje wspólne zarówno dla kierownictwa, jak i innych członków firmy, o twórczym charakterze[110].

---

[105] Tamże.

[106] D. Hryszkiewicz, P. Suchanek, *Zarządzanie strategiczne w Policji. Teoria i praktyka*, Szczytno 2014, s. 100.

[107] Tamże, s. 16.

[108] Tamże, s. 28–29.

[109] Tamże, s. 29.

[110] J. Korpus, *Specyfika…*, wyd. cyt., s. 79.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Po ustaleniu misji oraz wykrystalizowaniu się wizji przedsiębiorstwa kolejnym istotnym krokiem jest określenie celów strategicznych, czyli wdrożenie dotychczasowych aspiracji w życie przez konkretne działania. Formułuje się je na trzech poziomach: strategicznym, taktycznym i operacyjnym, a ponadto podlegają one hierarchizacji. Cele konstruuje się na podstawie szczegółowej analizy mocnych i słabych punktów organizacji oraz jej otoczenia, a także wynikających z analizy kluczowych problemów, stanowiących przeszkody w realizacji misji tejże organizacji[111].

Ostatni element zarządzania strategicznego stanowi strategia działania. W literaturze jest ona bardzo różnie definiowana. W przypadku organizacji nienastawionych na zysk w znaczeniu materialnym strategię można rozumieć między innymi jako „proces określania długofalowych celów i zamierzeń oraz przyjęcia kierunków działania, a także alokacji zasobów koniecznych do osiągnięcia tych celów"[112]. Jednakże istotą strategii są działania, których punktem docelowym jest uszczegółowienie i doprecyzowanie zadań, a także porozdzielanie środków koniecznych przy dostosowywaniu organizacji do zmieniających się warunków. Strategia określa konkretne sposoby wykorzystania posiadanych zasobów w celu realizacji misji[113].

W polskiej Policji po raz pierwszy zastosowano narzędzia zarządzania strategicznego w latach 2003–2004, kiedy to poddano tę organizację diagnozie za pomocą techniki analizy strategicznej SWOT. Wynik diagnozy wskazywał wybór strategii defensywnej. Pokazało to, że polska Policja znajdowała się w głębokim kryzysie w kilku kluczowych dla niej obszarach. Od tamtej pory przyjęto metodologię formułowania celów strategicznych (priorytetów), na podstawie których opracowuje się mierniki oceny pracy Policji na szczeblach centralnym i wojewódzkim.

Analizując tematykę procesu zarządzania w Policji, warte przywołania są również kwestie zarządzania jakością czy też kontroli zarządczej.

Polska Policja, przechodząc liczne próby reformowania, zgodnie z tendencją światową sukcesywnie odchodziła od modelu centralistycznego na rzecz modelu mieszanego. Obecnie, w kontekście rosnących oczekiwań „klientów" Policji, ciągłe ulepszanie systemu zarządzania wydaje się koniecznością. Wprowadzenie nowoczesnego systemu zarządzania, jakim

[111] D. Hryszkiewicz, P. Suchanek, *Zarządzanie…*, wyd. cyt., s. 34–35.

[112] J. Domański, *Zarządzanie strategiczne w organizacjach non profit w Polsce*, Warszawa 2010, s. 53.

[113] D. Hryszkiewicz, P. Suchanek, *Zarządzanie…*, wyd. cyt., s. 36.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

jest zarządzanie jakością, może pozwolić na wzrost efektywności działań Policji, a w konsekwencji poprawę w dziedzinie bezpieczeństwa i porządku publicznego[114].

Pierwsze poważne próby wprowadzenia zarządzania przez jakość miały miejsce w 2005 r., kiedy to zaczęto opracowywać strategię działania przy wdrożeniu ISO 9000:2000 w jednostkach Policji. Ponadto w latach 2005–2006 organizowano różnego typu szkolenia, kursy dla funkcjonariuszy Policji w zakresie wdrażania oraz doskonalenia zarządzania jakością między innymi przy współpracy z Wyższą Szkołą Policji w Szczytnie[115].

Zarządzanie jakością w Policji jest definiowane jako „sposób kierowania, który jest oparty na udziale wszystkich członków organizacji, nakierowany na osiąganie długotrwałych sukcesów przy zapewnieniu właściwych warunków pracy i stałym doskonaleniu działań. Koncentruje się na ustawicznym rozwoju — w celu doskonalenia mocnych stron organizacji i redukowania słabych oraz uzyskania wysokiego stopnia zadowolenia wśród społeczeństwa i policjantów"[116].

Definicja ta jasno określa podstawowe wymogi niezbędne do efektywnego wdrażania tego systemu. Przede wszystkim konieczne jest zaangażowanie wszystkich członków organizacji — od zespołów zarządzających jednostkami organizacyjnymi aż po szczebel wykonawczy. Ponadto istotnym czynnikiem jest także ciągła chęć samodoskonalenia się oraz brak oporu przed zmianami wpływającymi na rozwój organizacji[117].

Systemy zarządzania jakością zgodnie z normami ISO ostatnimi czasy zaczęły zyskiwać na popularności tak bardzo, że dziś, w branżach usługowych czy produkcyjnych, trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie bez należytego certyfikatu jakości. Jednakże coraz częściej o tego typu certyfikaty ubiegają się także jednostki administracji publicznej, w tym jednostki Policji. Spełnienie warunków wymogów ISO 9000:2000 niesie dla organizacji, jaką jest Policja, szereg pozytywów. W głównej mierze zaspokaja oczekiwania społeczne w zakresie bezpieczeństwa przez poprawę jakości pracy, operatywne zarządzanie w instytucji Policji, a także możliwość

[114] A. Misiuk (red.), *Zarządzanie jakością w Policji*, Szczytno 2002, s. 5.

[115] Materiały pokonferencyjne, III międzynarodowa konferencja, podsumowanie realizacji projektu pt. *Zarządzanie jakością w jednostkach Policji*, Białowieża, 15 kwietnia 2008 r.

[116] A. Misiuk (red.), *Zarządzanie…*, wyd. cyt., s. 5.

[117] W. Pływaczewski, *Zarządzanie jakością w polskiej Policji* [w:] A. Letkiewicz, W. Pływaczewski (red.), *Policja Europy XXI wieku — w kierunku jakości*, Szczytno 2003, s. 143.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

usprawniania organizacji wewnętrznej oraz samokontroli i działań korekcyjnych[118].

Wprowadzenie systemu zarządzania jakością prowadzi do określenia jasnych, trwałych oraz długookresowych kryteriów polityki kadrowej, a co za tym idzie, klarownego systemu awansu, rozwoju ścieżki zawodowej, szkolenia oraz doskonalenia zawodowego[119]. Poza tym, jak stwierdził Wiesław Pływaczewski, „Te atuty i korzyści, potwierdzane przez jednostki działające na podstawie wymagań zarządzania przez jakość sprawią, że bardziej zachowawcze struktury, w tym policyjne, odwołają się do tego nowoczesnego, skutecznego narzędzia stymulującego w oczekiwany sposób ich rozwój"[120].

Z systemem zarządzania jakością związane jest zagadnienie dotyczące kontroli zarządczej. Znowelizowana ustawa o finansach publicznych zobowiązała wszystkich kierowników jednostek sektora finansów publicznych, w tym kierowników jednostek Policji, do wprowadzenia systemu kontroli zarządczej. W myśl ustawowej definicji kontrola zarządcza to: „ogół działań podejmowanych dla zapewnienia realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy"[121].

W praktyce jednym z najistotniejszych celów tej kontroli w Policji jest system formułowania zadań i celów jednostek, a także ich późniejsze monitorowanie. Właściwe wdrożenie systemu kontroli zarządczej, wpływające na sprawniejsze i bardziej efektywne wypełnianie ustawowych obowiązków, obliguje Komenda Głównego Policji, jak również komendantów wojewódzkich do zainicjowania różnego typu działalności zmierzającej między innymi do uporządkowania struktur i regulaminów organizacyjnych oraz usprawnienia przepływu informacji na cele zarządcze. Istotne wydaje się także wdrożenie systemu rachunkowości zarządczej obok funkcjonującego systemu rachunkowości finansowej w celu sprawdzenia poziomu realizacji zadań[122].

---

[118] D. Cieplińska, *Podstawy wdrażania systemu zarządzania jakością ISO 9001:2000 w Policji* [w:] H. Januszek, S. Gembara (red.), *Elementy…*, wyd. cyt., s. 55–56.

[119] W. Pływaczewski, *Zarządzanie…*, wyd. cyt., s. 146.

[120] Tamże.

[121] Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, tekst jedn. DzU z 2013 r., poz. 885.

[122] M. Borowik, T. Waściński, *Zastosowanie systemu kontroli zarządczej w jednostkach Policji*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Polityki Europejskie, Finanse i Marketing" 2010, nr 4 (53), s. 130.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Odpowiednio wprowadzony system kontroli zarządczej w stosunku do realiów funkcjonowania jednostek Policji pozwoli każdemu kierownikowi, na wszystkich szczeblach zarządzania, podjęcie działań kontrolnych, a w konsekwencji korygujących, które umożliwią osiągnięcie misji instytucji Policji przy optymalnym wykorzystaniu środków publicznych[123].

Policja jest szczególnym rodzajem organizacji ze względu na to, że jej celem nie jest osiągnięcie jak największych zysków, lecz zagwarantowanie bezpieczeństwa obywatelom i porządku w państwie. Ponadto specyficzność Policji wyraża się także tym, że z jednej strony nie posiada ona konkurencji, natomiast z drugiej organizacja ta powinna cieszyć się zaufaniem społeczeństwa i starać się, aby jakość usług, jakie świadczy, była jak najwyższa[124].

Problematyka zarządzania w organizacjach zhierarchizowanych obejmuje rozległy obszar badań. Specyfika tych formacji niewątpliwie determinuje wybór odpowiedniego sposobu zarządzania, adekwatnego do jakże charakterystycznego środowiska służb mundurowych. Dobór właściwego rodzaju zarządzania często decyduje o jakości pracy organizacji, a w tym przypadku przekłada się to na jakość w jakże istotnej sferze bezpieczeństwa. Nie ma wątpliwości, że wykorzystywanie nowoczesnych narzędzi zarządzania, przy odpowiedniej adaptacji, jest właściwą drogą ku tworzeniu profesjonalnych, efektywnych formacji, odpowiedzialnych za zaspokojenie fundamentalnych potrzeb społecznych.

[123] Tamże, s. 129.

[124] M. Szymczak, *Opór wobec zmian jako czynnik utrudniający przeprowadzenie reform w Policji* [w:] S. Gembara, J. Rymaniak, *Organizacja i zarządzanie w Policji. Teraźniejszość i przyszłość*, Poznań 2007, s. 332.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Rozdział III

Kobieta w policji

1. Psychofizyczne predyspozycje kobiet a kryteria doboru do policji

Wpływ złożonych procesów społeczno-kulturowych na problematykę ról społecznych w powiązaniu z płcią od zawsze stanowił temat do wielu dyskusji. Badając różnice między kobietami a mężczyznami, poza oczywistymi biologicznymi oraz psychologicznymi aspektami, coraz więcej uwagi poświęca się odmiennościom wynikającym z przyczyn społecznych, tj. pewnych wzorów zachowania względem danej płci.

W świadomości społecznej funkcjonuje przekonanie, że to przede wszystkim mężczyźni biorą czynny udział w życiu społecznym, odgrywając w nim aktywną rolę. Kobiety natomiast postrzegane są zwykle jako ich towarzyszki, obecne jedynie w sferze prywatnej. Z tego względu wizerunek kobiety aktywnej w przestrzeni publicznej, w tym sferze zawodowej, zapoczątkowany tak naprawdę dopiero w XX w., stanowi niejako ewenement współczesności. Przejawem aktywności zawodowej pań stało się między innymi sięganie po profesje postrzegane na przestrzeni lat jako męskie[125].

W ostatnich latach daje się zauważyć wzrost starań dotyczących zredukowania różnic w dostępie kobiet i mężczyzn do grup dyspozycyjnych. Poszczególne działania są wprowadzane powoli, stopniowo, lecz systematycznie. Jednakże należy sobie zdawać sprawę, że ze względu na specyfikę funkcjonowania formacji dyspozycyjnych oraz charakter działań, jakie są im przydzielone, nigdy nie będzie możliwe zrównanie udziału kobiet i mężczyzn. Co więcej, nie jest konieczne, aby ten stosunek był równy[126]. Wszystkie działania i zabiegi antydyskryminacyjne mają na celu umożliwienie zarówno kobietom, jak i mężczyznom uczestnictwa w konkretnych grupach dyspozycyjnych bez zbędnych i nieuzasadnionych przeszkód.

[125] J. Maciejewski, K. Dojwa, *Uczestnictwo…*, wyd. cyt., s. 55.
[126] J. Maciejewski, *Grupy…*, wyd. cyt., s. 168.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Różnice między kobietami a mężczyznami mają podłoże zarówno biologiczne, spowodowane odmienną budową mózgu, różnorodnymi komórkami płciowymi czy różnicami wynikającymi z budowy anatomicznej, jak i psychologiczne (cechy charakteru, sposób zachowania) oraz społeczne (role, oczekiwania społeczne). Wpływ wyżej wymienionych czynników ma szczególne znaczenie w kontekście funkcjonowania obu płci w grupach dyspozycyjnych[127].

Jednym z najczęściej przytaczanych argumentów, wpływających nieprzychylnie na postrzeganie kobiet w formacjach dyspozycyjno-mundurowych są różnice biologiczne. Specyfika pracy w Policji, Wojsku Polskim, Straży Granicznej itp. wymaga od ich funkcjonariuszy odpowiedniej sprawności fizycznej, stanowiącej istotny aspekt działania w każdej z tych służb[128].

Statystycznie rzecz ujmując, kobiety są średnio około 10–12 cm niższe i około 10 kg lżejsze od mężczyzn. Może to mieć znaczenie w sytuacji, gdy liczy się postawa funkcjonariuszy, sygnalizująca otoczeniu potencjalną siłę fizyczną, którą może on dysponować. Ponadto tkanka mięśniowa u mężczyzn stanowi około 48,1% ogólnej masy ciała, natomiast u kobiet wynosi ona 35,8%, co przekłada się na to, że absolutna siła mięśniowa pań to około dwie trzecie siły mięśniowej panów. Nie jest to bez znaczenia w przypadku rekrutacji do służb, w których wymienione dysproporcje nie są brane pod uwagę podczas przygotowywania egzaminów sprawności fizycznej oraz kryteriów ich oceny. Jednakże nie należy zapominać, że cały proces naboru ma na celu przede wszystkim wyselekcjonowanie takich ludzi, którzy są w stanie sprostać wymaganiom i potrzebom danej grupy dyspozycyjnej[129].

Różnice biologiczne dotyczą nie tylko odmiennej budowy anatomicznej kobiet i mężczyzn, która jest dostrzegalna gołym okiem. Olbrzymie znaczenie ma również odmienna struktura mózgu, która wpływa na określony sposób zachowania, a tym samym determinuje różnice o podłożu psychologicznym między płciami.

Lewa półkula mózgu człowieka jest odpowiedzialna głównie za umiejętności werbalne, językowe oraz przetwarzanie informacji, a także kontroluje logiczne, usystematyzowane procesy myślowe. Oznacza to, że czytanie, mówienie czy pisanie jest uzależnione od pracy lewej strony mózgu. Prawa półkula natomiast odpowiada między innymi za funkcje wizualne,

[127] I. Dzieńdziora-Frelich, *Uwarunkowania biologiczne a tożsamość kobiet i mężczyzn w grupach dyspozycyjnych* [w:] J. Maciejewski, W. Nowosielski (red.), *Tożsamość…*, wyd. cyt., s. 220–221.

[128] J. Maciejewski, K. Dojwa, *Uczestnictwo…*, wyd. cyt., s. 57.

[129] Tamże, s. 58–59.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

przestrzenne oraz odbiór kształtów i schematów. Kontroluje także myślenie abstrakcyjne oraz emocjonalne. Różnica między płciami polega na mniej lub bardziej wyraźnym podziale funkcji obu półkul. U kobiet zarówno prawa, jak i lewa półkula bierze udział w kontroli funkcji wizualnych i werbalnych, natomiast u panów za konkretną funkcję odpowiada odpowiedni, niemal wyłącznie jeden obszar mózgu. W konsekwencji powyższe różnice prowadzą do różnych sposobów myślenia, a także odmiennego poziomu sprawności wykonywanych czynności u kobiet i mężczyzn[130].

Warto jednak zaznaczyć, że powyższe dane dotyczą przeciętnej kobiety i przeciętnego mężczyzny, co niekoniecznie musi znaleźć odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Dla pełnego zobrazowania omawianej problematyki konieczne jest także wyjaśnienie takich terminów, jak „męskość" i „kobiecość". Należy je rozumieć jako charakterystyczną dla danej płci strukturę emocji i uczuć, biorącą nazwę stąd, że występują w większym natężeniu albo u kobiet, albo u mężczyzn. Nie ulega wątpliwości, że mogą one oddziaływać zarówno pozytywnie, jak i negatywnie na wykonywanie pracy w konkretnym zawodzie czy na stanowisku. Ma to swoje podłoże w obustronnych relacjach, łączących człowieka ze światem pracy[131].

„Tam gdzie potrzebna jest siła fizyczna i szybkie reakcje na bodźce (kontrola sytuacji), spełniają się mężczyźni. Męskość staje się tutaj niespecyficzną kompetencją zawodową. […] Wszędzie tam, gdzie potrzebne są intuicja, zdolność wczucia się i dostosowania do ludzi i sytuacji, wszędzie gdzie chodzi o całego człowieka […], świadczenie mu pomocy, rozumienia go, pojawia się miejsce dla działania czysto kobiecego"[132].

W tym miejscu należy zadać sobie pytanie: Jakie umiejętności czy kompetencje są najbardziej pożądane w zawodzie policjanta? Czy na pierwszym miejscu w wymaganiach stawianych kandydatom do tej służby stawia się kondycję, siłę fizyczną, umiejętność abstrakcyjnego rozumowania? A może to zdolności interpersonalne oraz łatwość podejmowania kontaktu z drugą osobą powinny przede wszystkim cechować dobrego funkcjonariusza?

Wydaje się, że wszystkie wyżej wymienione predyspozycje są niezbędne do odpowiedniego wykonywania zawodu policjanta. Przykładowo praca

[130] A. Moir, D. Jessel, *Płeć mózgu. O prawdziwej różnicy między mężczyzną a kobietą*, Warszawa 1993, s. 58–64.

[131] H. Jarosiewicz, *Kobiecość i męskość jako niespecyficzne kompetencje zawodowe* [w:] B. Bartosz (red.), *Kobiecość i męskość. Komunikacja, relacje, społeczeństwo*, Warszawa 2011, s. 298.

[132] Tamże, s. 298–299.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

w oddziałach prewencji w tzw. sytuacjach podniesionego ryzyka wymaga od funkcjonariuszy wysokiej sprawności fizycznej oraz zdolności do szybkiego reagowania i podejmowania trafnych decyzji. Natomiast przy przesłuchiwaniu dzieci, osób będących ofiarami przemocy domowej czy zgwałcenia potrzebna jest cierpliwość, delikatność i empatia.

Sprawdzenie, czy dana osoba dysponuje odpowiednimi kompetencjami, umożliwiającymi członkostwo w określonych strukturach organizacyjnych, następuje przez wyznaczenie pewnych wymogów dla ich potencjalnych kandydatów, uregulowanych normami i przepisami prawa. Pożądane cechy, umiejętności, warunki fizyczne i psychiczne są weryfikowane w ściśle określonym procesie oceniania pod kątem ich zgodności ze z góry określonym wzorcem. Szczególne znaczenie do odpowiednich zasad naboru przywiązuje się w grupach dyspozycyjnych, ze względu na realizację istotnych funkcji w zakresie powszechnie rozumianego bezpieczeństwa. Kryteria przynależności do tych grup mają status formalny i są faktycznie przez ich członków przejawiane[133].

Z tego względu konieczne wydaje się przyjrzenie całemu procesowi rekrutacji, jaki towarzyszy kandydatom w drodze do bycia funkcjonariuszami Policji. Na początku należy spełnić szereg podstawowych wymogów formalnych, bez których niemożliwe są dalsze starania o przyjęcie do służby. Kandydat musi posiadać polskie obywatelstwo, nieposzlakowaną opinię, korzystać z pełni praw publicznych oraz nie może być karany. Ponadto kolejne wymagania to: posiadanie minimum średniego wykształcenia, odpowiednia zdolność fizyczna i psychiczna, uregulowany stosunek do służby wojskowej. Ostatnim krokiem przed rozpoczęciem właściwego procesu kwalifikacyjnego jest złożenie odpowiednich dokumentów, czyli: podania o przyjęcie do służby, wypełnionego kwestionariusza osobowego oraz kserokopii dokumentów poświadczających wykształcenie oraz umiejętności[134].

Postępowanie kwalifikacyjne składa się z 7 etapów. Pierwszym z nich jest test wiedzy zawierający 40 pytań, dotyczący tematyki związanej z władzą ustawodawcza, wykonawcza, sądowniczą oraz bezpieczeństwem publicznym. Co istotne, jest to test wyłącznie o charakterze rankingowym — każdy kandydat, niezależnie od liczby zdobytych punktów przechodzi do

[133] J. Maciejewski, K. Dojwa, *Uczestnictwo…*, wyd. cyt., s. 73.

[134] *Jak zostać policjantem*, informacja opublikowana w portalu praca.policja.pl, <http://praca.policja.pl/pwp/informacje/38758,dok.html>, dostęp: 11 marca 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

następnego etapu, jakim jest test sprawności fizycznej. Zaliczenie tego etapu następuje po pokonaniu toru przeszkód w określonym czasie, przeliczanym na punkty. Maksymalnie można otrzymać 60 punktów, natomiast warunkiem pozytywnego przejścia tego etapu jest uzyskanie 43 punktów. Normy czasowe są jednakowe i dla kobiet i dla mężczyzn. Warte zaznaczenia jest to, że w przeciwieństwie do testu wiedzy niezaliczenie testu sprawności fizycznej, ze względu na jego selekcyjny charakter, skutkuje odpadnięciem z procedury kwalifikacyjnej, którą kandydat ma prawo rozpocząć dopiero po 6 miesiącach od uzyskania negatywnego wyniku testu[135].

Zdaniem autorów, rankingowy charakter testu wiedzy jest niewątpliwie jego słabą stroną. W obecnej procedurze rekrutacyjnej nawet osoba nieposiadająca podstawowej wiedzy w wyżej wymaganych dziedzinach jest dopuszczana do dalszego etapu rekrutacji, co może wpływać na jakość jej pracy. Warto byłoby zastanowić się nad wprowadzeniem odpowiedniego minimalnego progu punktowego, a tym samym zmienić charakter testu wiedzy na selekcyjny. Ponadto w porównaniu do poprzednio obowiązujących kryteriów (za test wiedzy oraz test sprawności fizycznej można było otrzymać tę samą liczbę punktów) zwiększono w teście sprawności fizycznej maksymalną liczbę punktów do zdobycia do 60, tym samym umniejszając rangę testu wiedzy.

Kolejny etap to badania psychologiczne określające predyspozycje w czterech obszarach: zdolności intelektualne, zachowania społeczne, postawa w pracy oraz stabilność. Są one wykonywane metodą MultiSelect, a ich negatywny wynik eliminuje z dalszych etapów, nie dając jednocześnie możliwości na przystąpienie do powtórnego postępowania kwalifikacyjnego przez najbliższe 12 miesięcy[136].

Na ostatnie 4 etapy składają się punktowana rozmowa kwalifikacyjna, komisja lekarska, oceniająca fizyczną i psychiczną zdolność kandydata, złożenie ankiety bezpieczeństwa osobowego, a także lista rankingowa, na której zostają umieszczone osoby z pozytywnie ukończonym postępowaniem kwalifikacyjnym, zgodnie ze zdobytą liczbą punktów[137].

W kontekście tematu niniejszej publikacji, warto się jednak zastanowić nad tym, czy aby na pewno powyżej opisana procedura kwalifikacyjna

[135] Tamże.

[136] Decyzja nr 478 komendanta głównego Policji z 14 września 2005 r. w sprawie prowadzenia badań psychologicznych testem MultiSelect osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji oraz oceny tych badań, Dz. Urz. KGP z 2005 r., nr 15, poz. 110.

[137] *Jak zostać policjantem…*, wyd. cyt.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

została skonstruowana w sposób, który daje równe szanse wszystkim kandydatom, zwłaszcza biorąc pod uwagę zmiany, jakie w niej następowały po 2005 r., charakteryzujące się pewnym brakiem konsekwencji.

Od 2005 r. prowadzony do służby w Policji dobór miał charakter otwarty, wieloetapowy i punktowy. Pierwszy cykl rekrutacyjny w tym nowym systemie doboru, tj. po 2005 r., ale przed 2007 r., nie zakończył się pomyślnie dla większości zainteresowanych. Zakres zagadnień dotyczących wstępnego testu był zbyt szeroki, co w konsekwencji poskutkowało jego zawężeniem. Jednakże najbardziej kontrowersyjną kwestią okazały się testy sprawności fizycznej. Początkowo kryteria oceny sprawności fizycznej były odmienne dla kobiet i mężczyzn, gdyż uwzględniały naturalne, fizyczne predyspozycje płci. Doprowadziło to do tego, że to głównie panie przechodziły cały proces rekrutacyjny pozytywnie[138].

W związku z coraz liczniejszym pojawianiem się kobiet w szeregach tej formacji, zdecydowano się na zaostrzenie wymogów dotyczących testu sprawności fizycznej dla kobiet. Jak zapewniało kierownictwo Policji, nie miało to na celu dyskryminacji pań, a wyrównanie szans dla wszystkich kandydatów[139]. I tak, decyzją komendanta głównego Policji, od października 2007 r. „Normy czasowe uzyskane na torze przeszkód przeliczane na punkty są jednakowe zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn"[140].

Jak zaznaczyli Danuta i Ireneusz Bukowieccy, zmiany te przyczyniły się do tego, że test ten zaczęły zdawać jedynie kobiety bardzo sprawne fizycznie, przy jednoczesnej wysokiej zdawalności słabych fizycznie mężczyzn. Aż dla 95% panów etap ten kończy się pozytywnym wynikiem, natomiast dla pań wskaźnik ten oscyluje w granicach 34%[141].

Proces rekrutacyjny do formacji, jaką jest Policja, powinien obiektywnie oceniać predyspozycje wszystkich kandydatów. Przede wszystkim należy mieć na względzie dobro tej służby, a co za ty idzie, dobro obywateli. Policja, oprócz tego, że jest grupą dyspozycyjną, to także organizacja,

---

[138] K. Dojwa, *Kandydatki do służby w Policji. Motywy wyboru zawodu oraz percepcja profesji* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007, s. 96.

[139] D. Bukowiecka, I. Bukowiecki, *Wpływ aktywności fizycznej na poziom sprawności fizycznej policjantek* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba…*, wyd. cyt., s. 107.

[140] Decyzja nr 774 komendanta głównego Policji z 15 października 2007 r. w sprawie wprowadzenia kryteriów oceny sprawności fizycznej osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, Dz. Urz. KGP z 2007 r., nr 19, poz. 141.

[141] D. Bukowiecka, I. Bukowiecki, *Wpływ…*, wyd. cyt., s. 107–108.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

która może korzystać ze sprawdzonych już przez inne organizacje, służby czy instytucje zasad i metod działania z zakresu rekrutacji.

Poniżej została przedstawiona prosta tabela obrazująca, jak w opinii autorów powinna przebiegać prawidłowa procedura doboru (tabela 1).

Tabela 1. Procedura doboru na stanowisko

Charakterystyka stanowiska	Kandydaci				
	kandydat nr 1	kandydat nr 2	kandydat nr 3	kandydat nr 4	kandydat nr …..
wymóg A	+	+	–	+	–
wymóg B	+	–	–	+	–
wymóg C	+	–	+	+	–
wymóg D	–	–	+	+	+
wymóg E	–	+	–	+	+

+ spełnia wymóg – nie spełnia wymogu

Źródło: opracowanie własne autorów

Każde stanowisko (zawód) powinno być dokładnie opisane w zakresie predyspozycji, kwalifikacji, umiejętności, jakie powinny posiadać osoby ubiegające się o nie. Tylko kandydaci spełniający wszystkie wymogi mogą zajmować dane stanowisko czy pracować w danym zawodzie. Nawet jeżeli dostrzeżona zostanie tendencja, że spośród wszystkich chętnych któraś z płci ma problem z osiągnięciem konkretnego kryterium, nie można przez wzgląd na ten fakt obniżać wypracowanych wcześniej standardów. Zaniżanie standardów prowadzi do zmniejszenia jakości pracy, co w przypadku grup dyspozycyjnych, a bardziej ich roli w zakresie bezpieczeństwa ma olbrzymie znaczenie. Z drugiej jednak strony, określając kryteria doboru, należy wykazać się niezwykłą dbałością o to, aby były one adekwatne do rzeczywistych potrzeb wynikających z pracy na danym stanowisku (w zawodzie).

Stosowanie trafnych narzędzi pomiaru określonych cech i predyspozycji, szczególnie jeśli chodzi o poziom psychofizycznej sprawności, jest niezwykle ważne w kontekście zadań i specyfiki pracy grup dyspozycyjnych. Im bardziej odpowiednie narzędzie, tym większe prawdopodobieństwo wyselekcjonowania najlepszych kandydatów do danej służby.

W 2013 r. D. i I. Bukowieccy przeprowadzili badania polegające na porównaniu testów sprawności fizycznej w wybranych dziewięciu grupach

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

dyspozycyjnych, między innymi w celu określenia, czy zapewniają one dobór odpowiednich osób. Przeprowadzona analiza wykazała, że każda ze służb posługuje się odmiennie skonstruowanym narzędziem doboru oceniającym sprawność fizyczną kandydatów. Wśród wykorzystywanych rozwiązań najczęściej stosuje się testy analityczne mierzące wszechstronną sprawność fizyczną poprzez ocenę poszczególnych zdolności oddzielnie. Jak zaznaczają autorzy badań, takie testy nie zapewniają w pełni trafnego doboru osób. Bardziej adekwatne do charakteru pracy w grupach dyspozycyjnych wydają się specyficzne testy wielowymiarowe bazujące na pewnych symulacjach będących odzwierciedleniem rzeczywistych sytuacji, z jakimi mogą spotkać się przyszli funkcjonariusze. W Policji obecnie stosowane są testy syntetyczne, w pewnym obszarze odpowiadające założeniom testów wielowymiarowych, jednakże nie można ich uznać za całkowicie trafne[142].

W kontekście funkcjonowania kobiet w Policji i innych służbach mundurowych rozważenie wdrożenia proponowanych rozwiązań jest szczególnie istotne. Ocena psychofizycznych predyspozycji na podstawie specyficznych testów wielowymiarowych daje ich najbardziej właściwy pomiar i stanowi kompleksową analizę poziomu efektywnego wykonywania zadań przez kandydatów.

Równość płci w grupach dyspozycyjnych nie jest wyrażana przez procentowy udział kobiet funkcjonujących w zdominowanych przez panów formacjach, ale wiąże się z indywidualnymi predyspozycjami, kwalifikacjami, umiejętnościami charakteryzującymi konkretną jednostkę. Praktyka pokazuję, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety mogą efektywnie pracować oraz spełniać się w szeregach grup dyspozycyjnych[143].

W XXI w. potrzeba obecności kobiet w formacjach mundurowych nie powinna być już przez nikogo kwestionowana. Różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami, wynikające z wszelakich uwarunkowań biologicznych i psychologicznych, nie mogą stanowić bariery utrudniającej dostęp do zawodu, jednakże z drugiej strony nie powinny determinować i wpływać na procesy naboru do poszczególnych służb.

[142] D. Bukowiecka, I. Bukowiecki, *Pomiar sprawności fizycznej w procesie doboru kandydatów do wybranych służb dyspozycyjnych społeczeństwa odpowiedzialnych za bezpieczeństwo wewnętrzne państwa* [w:] P. Bogdalski i in. (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa w świetle potrzeb bezpieczeństwa państwa*, t. 3: *Praktyczne aspekty przygotowania grup dyspozycyjnych państwa*, Szczytno 2014, s. 267–285.

[143] J. Maciejewski, *Grupy…*, wyd. cyt., s. 172.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

2. Stereotyp kobiety policjanta

Człowiek jako istota społeczna przez całe swoje życie dąży do poznania i zrozumienia mechanizmów funkcjonowania otaczającego go świata społecznego. Doświadczenie życiowe, jakie nabywa wraz z wiekiem, pozwala mu na coraz bardziej precyzyjną i rzetelną ocenę rzeczywistości przez selekcję informacji docierających z zewnątrz. Jednakże z powodu pewnych barier naszego umysłu i ograniczeń zdolności poznawczych korzystamy z doświadczeń innych ludzi. Rezultatem tego jest istnienie tzw. wiedzy potocznej wśród członków danych zbiorowości. Jedną z charakterystycznych właściwości tego rodzaju wiedzy jest pochopność uogólnień, czego konsekwencją może być zjawisko stereotypizacji[144].

Jako pierwszy terminu „stereotyp" użył w 1922 r. Walter Lipman w celu opisania tendencji do spostrzegania osób czy przedmiotów jako podobnych, opierając się tylko na ich wspólnych cechach. Dziennikarz ten twierdził, że każdy człowiek kreuje w swojej głowie pewne „umysłowe obrazy" otaczającego świata. Można je porównać do szablonów, przy pomocy których uogólniamy często niejednoznaczne informacje społeczne dochodzące z zewnątrz. Stereotypy „sugerują", które z tych informacji przyjmować, a które odrzucać[145].

Obecnie wszystkie spotykane w literaturze definicje stereotypu bazują na pewnych charakterystycznych jego określeniach. Jak zauważył Dariusz Becmer, „Stereotypy charakteryzuje: upraszczanie wiedzy dotyczącej danej zbiorowości na podstawie jednostkowych doświadczeń bez krytycznego uwzględniania innych źródeł, oraz częstokroć emocjonalnie przejaskrawianie i generalizowanie określonych cech zbiorowości bez uwzględniania przymiotów indywidualnych jej członków"[146].

Z jednej strony stereotypy, jako pewne skróty myślowe, powinny stanowić dla nas ułatwienie w „poruszaniu" się wśród ogromu informacji docierających do nas z otoczenia. Szybka kwalifikacja danej osoby do konkretnej kategorii uruchamia określone oczekiwania względem niej, zgodne z funkcjonującym stereotypem. Jednakże, ze względu na to, że stereotypy są często w żaden sposób nieuzasadnione, takie automatyczne przypisywanie wynikających ze stereotypu właściwości może stać się krzywdzące dla

[144] D. Becmer, *Stereotyp kobiecości w aspekcie wybranych konfliktów zbrojnych po II wojnie światowej* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety…*, wyd. cyt., s. 29.

[145] T.D. Nelson, *Psychologia uprzedzeń*, Gdańsk 2003, s. 25.

[146] D. Becmer, *Stereotyp…*, wyd. cyt., s. 30.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

osób, które na tej podstawie zostały ocenione, np. w środowisku zawodowym jako nieodpowiednie do objęcia danego stanowiska. Mechanizm ten działa także w drugą stronę — przypisujemy określone cechy tym, którzy ich w rzeczywistości nie posiadają[147].

Jedną z najbardziej rozpowszechnionych kategorii stereotypów są stereotypy dotyczące płci. Współcześnie na stereotypowy wizerunek kobiety składają się takie cechy, jak: emocjonalność, opiekuńczość, ciepło, empatia, wrażliwość, ekspresyjność, zdolność do poświęceń. Ponadto przypisywany jest kobietom niższy poziom inteligencji w stosunku do mężczyzn, brak umiejętności logicznego myślenia i abstrakcyjnego rozumowania czy też mniejsza zaradność. W skład kobiecego stereotypu wchodzą także role społeczne, takie jak opieka nad dziećmi, dbałość o dom itp. Według powszechnej opinii kobiety posiadają niską samoocenę, co skutkuje tym, że odwrotnie niż mężczyźni przyczyn porażek szukają w sobie, natomiast sukcesy przypisują łutowi szczęścia[148].

Jak twierdzą socjologowie, rozwój cywilizacyjny, społeczny i kulturowy w XXI w. przyniósł nasilenie zjawiska zacierania się różnic pomiędzy płciami. Kobiety zaczynają przejmować role społeczne przypisywane dotychczas mężczyznom i spełniać się w nich. Tradycyjny podział ról jest nadal obecny, natomiast nie jest on tak restrykcyjnie przestrzegany, jak kiedyś[149].

Współczesnym znakiem zmian zachodzących w świadomości społecznej jest pojawienie się terminu *gender* czyli płci społeczno-kulturowej. „Opisuje on cechy i zachowania postrzegane w danej kulturze jako odpowiednie dla kobiety lub mężczyzny, a więc stanowi etykietę społeczną, która obejmuje cechy przypisywane danej płci oraz cechy związane z płcią, które postrzegamy u siebie samych, nieodnoszące się do cech fizjologicznych”[150]. W kontekście stereotypizacji jest to pojęcie szczególnie ważne ze względu na wspomniane „przypisywanie cech danej płci”, podyktowane zwykle kulturą, religią, tradycją itp., które często może nie znajdować odzwierciedlenia w rzeczywistości.

---

[147] M. Trzepiota, *Zarządzanie kompetencjami w organizacjach. Czy płeć ma znaczenie?* [w:] I. Nowicka, D. Hryszkiewicz (red.), *Zarządzanie…*, wyd. cyt., s. 193.

[148] I. Tomys, *Wizerunek kobiety w społeczeństwie kreowany przez media. Ujęcie socjologiczne* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety…*, wyd. cyt., s. 440.

[149] Tamże.

[150] K. Zimoń, *Gender w policji jako wyzwanie dla nowoczesnego zarządzania potencjałem kobiet i mężczyzn na rzecz wspólnego bezpieczeństwa* [w:] I. Nowicka, D. Hryszkiewicz (red.), *Zarządzanie…*, wyd. cyt., s. 43.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Warto jednakże nadmienić, że zagadnienia związane z pojęciem *gender* w Polsce są coraz częściej przedmiotem krytyki zarówno w mediach, jak i literaturze. Nie sposób odmówić wszystkich racji środowiskom krytykującym tę koncepcję ze względu na dość jednostronny w ocenie autorów pogląd utożsamiający płeć człowieka tylko z czynnikami społecznymi.

Obecnie kobiety, dzięki coraz bardziej sprzyjającym uwarunkowaniom społecznym, same kształtują swoje życie osobiste, rodzinne czy zawodowe. Praca kobiet w gospodarstwach domowych, która kiedyś była ich domeną, obecnie nabiera całkowicie innego wymiaru. Udogodnienia techniczne, nowoczesne sprzęty sprawiły, że panie mają większe szanse, by spełniać się także zawodowo. Ponadto wyzwolenie seksualne pań oraz powoli następujące zjawisko tzw. związków partnerskich spowodowało, że do kwestii macierzyństwa, tak nierozerwalnie związanego z rolą kobiety, podchodzi się zupełnie inaczej[151].

Ze stereotypami oraz silnie związanymi z nimi rolami społecznymi wiążę się rodzaj aktywności zawodowej, podejmowanej przez obie płcie. Pomimo tego, iż wydawać by się mogło, że nieformalny podział na profesje „typowo męskie" i „typowo kobiece" odszedł już do lamusa, nadal da się zauważyć mocno zakorzenioną obecność powyższej klasyfikacji w świadomości społecznej.

Istnienie powyższego podziału związanego bezpośrednio ze stereotypami płci warunkuje zależność, że zawody kobiece mają niższą renomę i prestiż oraz są słabiej opłacane, niż ma to miejsce w przypadku profesji należących do kategorii „męskie". Co więcej, panie pracujące w męskich zawodach nie cieszą się zwykle takim szacunkiem, jak wykonujący je panowie. Ponadto postrzegane są one przez otoczenie jako mało sympatyczne. Wśród rodzajów zawodów zdominowanych przez mężczyzn są te wykonywane w ramach przynależności do militarnych i paramilitarnych grup dyspozycyjnych[152].

Julita Makaro z Uniwersytetu Wrocławskiego przeprowadziła badania dotyczące postrzegania i roli kobiet w grupach dyspozycyjnych, w tym w Policji. Z analizy uzyskanych wyników wyłania się stereotypowy obraz kobiety funkcjonariusza, niekoniecznie oddający w pełni rzeczywistość. Według respondentów policjantka to osoba atrakcyjna fizycznie, pilna,

[151] J. Maciejewski, K. Dojwa, *Uczestnictwo…*, wyd. cyt., s. 81.

[152] L. Piekarska, *Praca zawodowa a kulturowa nierówność płci. Ujęcie pedagogiczno-socjologiczne* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety…*, wyd. cyt., s. 367.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

zdyscyplinowana, posiadająca zdolności interpersonalne, które wykorzystuje w swojej pracy. Ponadto jest obowiązkowa, skrupulatna, rozważna i tolerancyjna. Cechuje ją delikatność, wrażliwość, a wykonując swoje obowiązki, kieruje się większym humanitaryzmem niż mężczyzna. Podejmuje decyzje w sposób przemyślany, dokładnie analizując dany problem[153].

Poza wyżej wymienionymi zaletami, jakimi, zdaniem badanych, odznaczają się kobiety w mundurach, wskazywali oni również negatywne strony ich obecności w formacjach dyspozycyjnych. Do najczęściej wymienianych argumentów należały te, związane ze słabością fizyczną. Argumentacja ta, kompletnie niebiorąca pod uwagę różnorodności stanowisk, zadań do wykonania czy nowoczesnych metod i środków walki, niewymagających znacznej siły fizycznej, potwierdziła tym samym istnienie stereotypu „słabej płci". Ponadto do wad funkcjonariuszek zaliczano takie cechy, jak: zbytnia wrażliwość, uległość, ufność, brak zdecydowania, „twardego" charakteru czy wreszcie większa podatność na wpływy. Zaznaczano także, że kobiety w służbach mundurowych nigdy nie będą traktowane poważnie[154].

Kobiety w Policji postrzegane są jako słabsze psychicznie i fizycznie od mężczyzn, a przekonanie to jest odzwierciedleniem funkcjonującego w społeczeństwie stereotypu na ich temat. Zdaniem mężczyzn praca w służbach mundurowych opiera się tylko i wyłącznie na sile fizycznej i wytrzymałości psychicznej, nie wymagając jakiejkolwiek wiedzy czy umiejętności. Ponadto, wśród funkcjonariuszy istnieje przeświadczenie, że pełnienie służby z kobietą dostarcza im więcej obowiązków wynikających z „opieki" nad nią. Stąd też negatywny wizerunek funkcjonariuszek Policji daje przekonanie, że to jedynie mężczyzna jest w stanie podołać wszystkim obowiązkom wynikającym z pracy w strukturach bezpieczeństwa[155].

Zdaniem Natalii Flisiak-Góreckiej źródeł negatywnego podejścia do obecności kobiet w Policji należy upatrywać między innymi w dominującej kulturze patriarchalnej, osłabiającej status kobiety w społeczeństwie, oraz kojarzeniu formacji mundurowej z mężczyznami, męskością, męskimi postawami. Ponadto wpływ na niekorzystne postrzeganie policjantek mają także wielokrotnie ich własne działania podczas pełnienia obowiązków

[153] J. Makaro, *Postrzeganie miejsca i roli kobiet w grupach dyspozycyjnych w perspektywie międzykulturowej* [w:] K. Dojwa, J. Maciejewski (red.), *Kobiety…*, wyd. cyt., s. 300.

[154] Tamże, s. 301.

[155] J.K. Wawrzyniak, *Kobiety w służbach — rekrutacja wbrew stereotypom?* [w:] J. Maciejewski, M. Liberacki (red.), *Rekrutacja do grup dyspozycyjnych — socjologiczna analiza problemu*, Wrocław 2011, s. 165–166.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

służbowych. W przypadku kobiet pojedyncza sytuacja obnażająca brak „kompetencji" danej policjantki rzutuje na opinię o wszystkich funkcjonariuszkach[156].

Omawiając kwestie związane ze stereotypowym postrzeganiem policjantek, nie sposób pominąć związanego z tym, jakże istotnego problemu dyskryminacji ze względu na płeć.

Dyskryminacja ze względu na płeć przejawia się nierównym traktowaniem mężczyzn lub kobiet z powodu ich przynależności do danej płci, niemającym obiektywnego uzasadnienia. Z tym rodzajem dyskryminacji mamy do czynienia w formie bezpośredniej, gdy ze względu na płeć osoba jest gorzej traktowana, oraz pośredniej, kiedy oficjalnie płeć nie stanowi czynnika dyskryminującego, jednakże z pozoru neutralne prawo jest niekorzystne dla przedstawicieli konkretnej płci[157].

Podstawą prawną zakazującą dyskryminacji ze względu na płeć w obszarze zawodowym, będącą kanwą dla innych mniejszych rangą aktów prawnych, jest art. 33 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, mówiący o tym, że „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudniania, awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę, jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskania godności publicznych i odznaczeń"[158].

W instytucji, jaką jest Policja, prawnymi gwarantami równego traktowania kobiet i mężczyzn są przede wszystkim przepisy ustawy o Policji, które nie różnicują policjantów ze względu na płeć. Określenie „policjant" odnosi się zarówno do kobiety, jak i mężczyzny. Chodzi po prostu o osobę posiadającą pewne predyspozycje i kompetencje do wykonywania zawodu niezależnie od płci. Do kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn odnoszą się także przepisy wykonawcze z rozporządzeń ministra spraw wewnętrznych oraz zarządzenia komendanta głównego Policji. Ponadto monitoringiem całości problematyki równego traktowania zajmuje się pełnomocnik komendanta głównego Policji ds. ochrony praw człowieka[159].

---

[156] N. Flisiak-Górecka, *Sytuacja policjantek okiem praktyka* [w:] I. Nowicka, D. Hryszkiewicz (red.), *Zarządzanie…*, wyd. cyt., s. 368.

[157] M. Hejduk, *Identyfikacja szans i zagrożeń rozwoju zawodowego kobiet w Policji* [w:] I. Nowicka, D. Hryszkiewicz (red.), *Zarządzanie…*, wyd. cyt., s. 290.

[158] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., DzU nr 78, poz. 483.

[159] F. Skiba, *Kobiety w Policji — promocja czy dyskryminacja?* [w:] I. Nowicka, D. Hryszkiewicz (red.), *Zarządzanie…*, wyd. cyt., s. 124–125.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

W polskiej Policji teoretycznie nie ma żadnych formalnych barier ograniczających rozwój kobiety w pracy czy też hamujących im drogę do uzyskania awansów. Jednakże, jak wynika z badań Katarzyny Dojwy, policjantki twierdzą, że ich szanse zawodowe nie są takie same, jak ma to miejsce w przypadku mężczyzn. Bycie kobietą jest czynnikiem utrudniającym zdobycie lepszego stanowiska służbowego, a opinie dotyczące zwiększenia reprezentacji pań w Policji nie są dla nich korzystne[160].

Pomimo braku ograniczeń administracyjnych dotyczących kursów i szkoleń, to jednak mężczyźni częściej są na nie delegowani jako „bardziej perspektywiczni". Szczególnie ma to miejsce w przypadku tych kursów, które umożliwiają awans. W rezultacie obecność kobiet wśród kadry kierowniczej jest stosunkowo niska. Kobieta najczęściej zostaje kierownikiem w sytuacji, gdy nie ma męskiego kandydata spełniającego określone warunki. Zjawisko to określane jest w literaturze jako „szklany sufit" — kariera, rozwój jest w zasięgu ręki, jednak nie jest się w stanie tego osiągnąć ze względu na istnienie pewnej niewidzialnej przeszkody[161].

Przeobrażenia w świadomości społecznej w kontekście stereotypów oraz ról społecznych są procesem żmudnym i niewątpliwie czasochłonnym. Tempo tych zmian zależy od wielu różnorakich czynników, do których należy również determinacja samych kobiet w dążeniu do spełniania się. Aktywność kobiet w sferach życia publicznego na przestrzeni lat była znikoma, skutkiem czego jest widoczny brak pewnego wzoru kobiety sukcesu, który stanowiłby motywację dla współczesnych kobiet, przekazywaną z pokolenia na pokolenie[162]. Jak zauważyła Anna Cegiełka „Funkcjonowanie w kulturowej świadomości kobiet, będących synonimami sukcesu i odwagi, z całą pewnością miałoby istotny wpływ na pogląd małych chłopców — w przyszłości mężczyzn — na rolę kobiet na świecie. Osiągnięcie w pełni równego traktowania kobiet w życiu społecznym i rodzinnym, wymagać będzie wiele czasu i dobrych chęci obydwu płci"[163].

Stereotyp kobiety policjanta, pomimo licznych zabiegów czy to ze środowiska zawodowego, czy też spoza niego, nadal cechuje się pejoratywnym charakterem. W większości przypadków panie oceniane są negatywnie, a stereotyp „słabej płci" pokutuje do tej pory w świadomości społecznej.

[160] K. Dojwa, *Policjantki i policjanci o służbie w Policji* [w:] J. Maciejewski (red.), *Grupy…*, wyd. cyt., s. 120.

[161] W. Trzcińska, *Kobiety…*, wyd. cyt., s. 37.

[162] A. Cegiełka, *Kobiety w Straży Miejskiej miasta stołecznego Warszawy* [w:] A. Skrabacz (red.), *Służba…*, wyd. cyt., s. 185–186.

[163] Tamże, s. 186.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Co prawda na przestrzeni lat widać pewne zmiany w postrzeganiu kobiet, jednakże następują one w bardzo wolnym i żmudnym procesie. Pozostaje wierzyć, że osoby odpowiedzialne za rekrutację, a w dalszej kolejności ewentualne awanse i nobilitacje policjantek, będą kierowały się przede wszystkim ich kompetencjami i kwalifikacjami, odrzucając schematyczne, stereotypowe myślenie.

3. Wizerunek kobiety w policji

Wizerunek jest to „wyobrażenie, jakie jedna lub wiele publiczności ma o osobie, przedsiębiorstwie lub instytucji; nie jest to obraz rzeczywisty, dokładnie i szczegółowo nakreślony, ale raczej mozaika wielu szczegółów, podchwyconych przypadkowo, fragmentarycznie, o nieostrych różnicach”[164]. Podobnie o tym pojęciu wypowiada się Philip Kotler, pisząc, że: „wizerunek jest zbiorem przekonań myśli i wrażeń osoby lub grupy o jakimś obiekcie: firmie, produkcie, marce, miejscu lub osobie”[165].

Policja jest organizacją, w której istotną rolę odgrywa wizerunek. Funkcjonariusze pełniący służbę w tej formacji bezpośrednio przyczyniają się do jego kształtowania. To właśnie jakość ich pracy, podejście do problemów czy opinia, zarówno wśród obywateli, jak i współpracowników, wpływa na pewien funkcjonujący w świadomości społecznej obraz policjanta.

Wizerunek pań w formacji mundurowej, jaką jest Policja, nie jest do końca spójny. Może się to wiązać między innymi z faktem, że służba kobiet w Policji na większą skalę jest stosunkowo nowym zjawiskiem, wymagającym licznych badań pod względem socjologicznym czy kulturowym. Z jednej strony, media zalewają nas publikacjami przedstawiającymi w niekorzystnym świetle policjantki, zwykle opatrzonymi filmikami z nieudanych interwencji z ich udziałem. Po wpisaniu w wyszukiwarce internetowej hasła „kobieta policjant” w pierwszej kolejności pojawiają się między innymi takie tytuły, jak: *Kobiet w policji jest za dużo. Przeszkadzają, są nieudolne*[166];

[164] K. Wójcik, *Public relations od A do Z*, Warszawa 1997, s. 44.

[165] P. Kotler, *Marketing. Analiza, planowanie, wdrażanie i kontrola*, Warszawa 1994, s. 58.

[166] Zob. *Kobiet w policji jest za dużo. Przeszkadzają, są nieudolne*, „Gazeta Wrocławska” [*online*] z 25 sierpnia 2013 r., <http://www.gazetawroclawska.pl/artykul/976502,kobiet-w-policji-jest-za-duzo-przeszkadzaja-sa-nieudolne-list-filmy,id,t.html>, dostęp: 15 listopada 2015 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Za dużo kobiet w Policji?[167], *Patrole nie dla kobiet*[168]. Z drugiej jednak strony, coraz więcej miejsca poświęca się policjantkom odnoszącym sukcesy, piastującym wysokie stanowiska kierownicze, doskonale radzącym sobie z przydzielonymi obowiązkami. Z mediów branżowych wyłania się obraz wykształconych, kompetentnych, silnych fizycznie policjantek, nie tylko zajmujących się problematyką przemocy domowej, sprawami nieletnich, lecz także pracujących w służbie dochodzeniowej, ruchu drogowego, laboratoriach kryminalistycznych, czy biorących udział w zagranicznych misjach pokojowych.

O kobietach w Policji oraz innych służbach mundurowych mówi się obecnie coraz więcej. Pewien funkcjonujący obecnie wizerunek policjantek, a przede wszystkim ich potencjał i kompetencje, jakie mają one do zaoferowania, przybliżyła konferencja, w której autorzy niniejszej publikacji aktywnie uczestniczyli.

W dniach od 16 do 17 kwietnia 2014 r. w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie odbyła się konferencja pt. *Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji*. Jej misją była integracja zarówno policjantek, jak i kobiet pracujących w Policji, w celu efektywniejszego wykorzystania ich kompetencji zawodowych. Ponad 40 prelegentów poruszało niezwykle ważne kwestie, począwszy od równego traktowania, łączenia ról zawodowych i społecznych, po kompetencje miękkie, style kierowania policjantek czy postrzeganie kobiet w Policji.

Głównymi celami konferencji, do osiągnięcia których starano się dążyć, były:

- „Aktywizacja kobiet: policjantek i pracownic cywilnych — stworzenie platformy umożliwiającej wymianę poglądów i doświadczeń.
- Określenie tendencji rozwojowych w Polsce i na świecie w dziedzinie zarządzania kompetencjami zawodowymi z uwzględnieniem płci jako zmiennej.

[167] Zob. K. Sołowiej, *Za dużo kobiet w policji? „Na niektórych stanowiskach się sprawdzają, ale na ulicy są nieskuteczne*", artykuł opublikowany w serwisie NaTemat.pl, <http://natemat.pl/80365,za-duzo-kobiet-w-policji-na-niektorych-stanowiskach-sie-sprawdzaja-ale-na-ulicy-sa-nieskuteczne>, dostęp: 15 listopada 2015 r.

[168] Zob. K. Derebecka, *Patrole nie dla kobiet. „To nie żadna dyskryminacja, tylko zdrowy rozsądek*", artykuł opublikowany w portalu tvn.24.pl 21 listopada 2013 r., <http://www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/patrole-nie-dla-kobiet-to-nie-zadna-dyskryminacja-tylko-zdrowy-rozsadek,368748.html>, dostęp: 15 listopada 2015 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

- Identyfikacja potrzeb związanych z rozwojem zawodowym kobiet w Policji.
- Analiza możliwości zarządzania kompetencjami funkcjonariuszek w celu lepszego dopasowania kompetencji do wymagań zawodowych.
- Szkolenie i doskonalenie zawodowe kobiet w Policji.
- Dyskusja nad wybranymi formami patologii społecznych związanych z zawodowym i pozazawodowym życiem kobiet: dyskryminacja, mobbing, przemoc domowa, uzależnienia.
- Nawiązanie współpracy kobiet z różnych jednostek i komórek organizacyjnych Policji w celu wzajemnego wspierania oraz podnoszenia jakości realizowanych zadań służbowych"[169].

Zagadnienia, które poruszano na konferencji oraz o których później tak żywiołowo dyskutowano w kuluarach, pokazały, co w kwestii aktywizacji kobiet w Policji oraz wykorzystania ich jakże bogatego potencjału już zrobiono, a co jeszcze wymaga pracy i doskonalenia. Choć za oficjalny początek służby kobiet w Policji Państwowej uznaje się powołanie w 1925 r. Policji Kobiecej, to pomimo upłynięcia wielu lat od tego momentu nadal obecność pań w formacjach mundurowych budzi wiele emocji, nie tylko w szeregach samych funkcjonariuszy, lecz także wśród całego społeczeństwa. Organizowanie tego rodzaju konferencji, spotkań świadczy o potrzebie podejmowania nieustannych działań na rzecz kobiet w Policji, które pozwolą im na pełniejszy rozwój na gruncie zawodowym, a co za tym idzie podniosą ich efektywność w służbie obywatelom.

Współczesne oczekiwania, jakie stoją przed polską Policją, wymagają często przyjęcia innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych oraz nowoczesnych metod i narzędzi zarządzania, których adaptacja do warunków pragmatyki pracy w Policji pozwoli na efektywne wykorzystanie całości potencjału kapitału ludzkiego. Formacje policyjne państw wysoko rozwiniętych już dawno stosują metody organizacyjne, które umożliwiają zrównoważony rozwój społeczno-zawodowy w formacjach policyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom.

W ostatnich kilku latach w polskiej Policji widoczna jest tendencja wzrostu liczby kobiet w strukturze zatrudnienia tej instytucji. Jednakże jak wspominali prelegenci, jest w tym obszarze jeszcze dużo do zrobienia, zwłaszcza organizacyjnie. Jednym z najistotniejszych warunków

[169] Program konferencji pt. *Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji*, <http://www.wspol.edu.pl/d/images/stories/programkobiety.pdf>, dostęp: 20 kwietnia 2014 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

powodzenia tych przedsięwzięć jest pewna zmiana mentalności w postrzeganiu kobiety w społeczeństwie oraz jej roli społeczno-zawodowej jako funkcjonariusza Policji.

Wraz ze wzrostem oczekiwań społecznych wobec instytucji publicznych zmienia się również wizerunek kobiet w służbach mundurowych. Można powiedzieć, że w ostatnich latach nastąpiła swoista rewolucja w obszarze postrzegania kobiet w służbach zarówno przez współpracowników, jak i interesariuszy zewnętrznych. Pamiętać jednak należy o konieczności zachowania pewnej równowagi w postrzeganiu problematyki płci w tego typu organizacjach (i nie tylko tych), aby nie przypisać zbyt wielkiej roli partykularnym interesom określonych środowisk.

Współautorka niniejszej publikacji od 22 do 25 kwietnia 2014 r. przeprowadziła badania, których przedmiotem jest wizerunek kobiety funkcjonariusza Policji w opinii społecznej. W badaniach wzięły udział dwie grupy reprezentatywne. Pierwszą z nich byli studenci Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie („grupa badawcza nr 1"), osoby w podobnym wieku, z Wyższym wykształceniem bądź aspirujący do zdobycia takiego wykształcenia. Drugą grupę natomiast stanowili pracownicy Gminnej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska" w Korzennej („grupa badawcza nr 2"), zróżnicowani pod względem wykształcenia, wieku, płci itp. Łącznie w badaniu wzięło udział 100 osób (po 50 z wyżej wymienionych instytucji). Wybór powyższych instytucji został dokonany w sposób losowy, spośród uprzednio stworzonych dwóch list zawierających podmioty o zbliżonym do powyższych charakterze wykonywanej działalności.

Celem niniejszych badań było poznanie opinii społeczeństwa na temat wizerunku kobiety jako funkcjonariusza Policji. Realizacja powyższego celu wymagała przyjęcia następujących problemów badawczych:

- W jaki sposób wiek oraz płeć respondentów wpływa na opinię o kobietach w Policji?
- Jakie czynniki, w opinii respondentów, utrudniają dostęp kobietom do służby w Policji?
- Jakie cechy, zdaniem respondentów, powinna posiadać kobieta kandydująca do służby w Policji?
- W jakim stopniu kobiety w Policji wpływają na społeczny wizerunek tej formacji?

Metodą badawczą, jaką posłużono się w badaniach, jest sondaż diagnostyczny, techniką — ankieta, natomiast jako narzędzie badawcze zastosowano kwestionariusz ankiety zawierający 15 pytań opatrzonych kafeterią zamkniętą oraz półotwartą o charakterze dysjunktywnym.

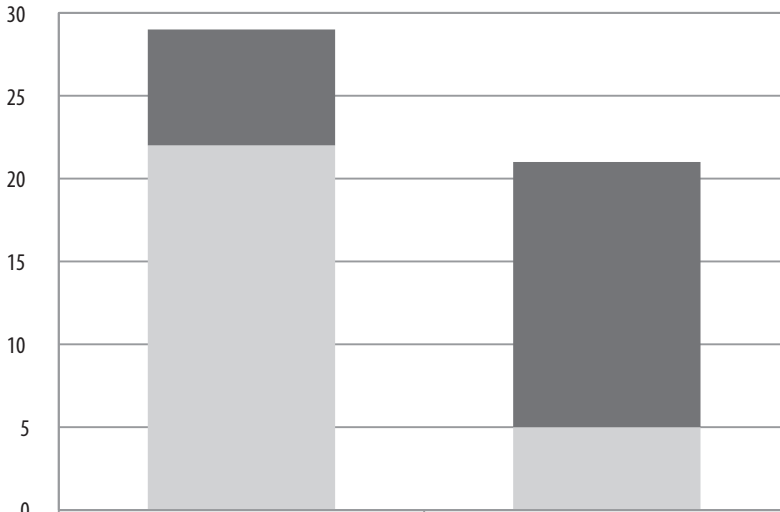
Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Poniżej przedstawiono wyniki badań.

Efektywność jest jedną z najbardziej pożądanych cech, jaką w wykonywaniu swoich zadań powinien charakteryzować się każdy policjant. Im bardziej efektywny pojedynczy funkcjonariusz, tym lepsza jakość pracy całej instytucji, a w konsekwencji skuteczniejsze zapewnienie bezpieczeństwa obywatelom.

Na pytanie, czy według Pana/Pani kobiety pełniące służbę w Policji poprawiają efektywność pracy tej instytucji 29 studentów udzieliło odpowiedzi twierdzącej, co stanowi 58% badanych, zaś 21 (42%) wybrało odpowiedź przeczącą (wykres 6). Dość wyraźnie wyróżnia się rozkład odpowiedzi ze względu na płeć. 22 kobiety uważają, że policjantki poprawiają efektywność pracy Policji. Podobnego zdania jest tylko 7 mężczyzn.

Wykres 6. Kobiety w Policji a efektywność pracy tej instytucji (według grupy badawczej nr 1)



	Tak	Nie
Suma	29	21
Mężczyzna	7	16
Kobieta	22	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

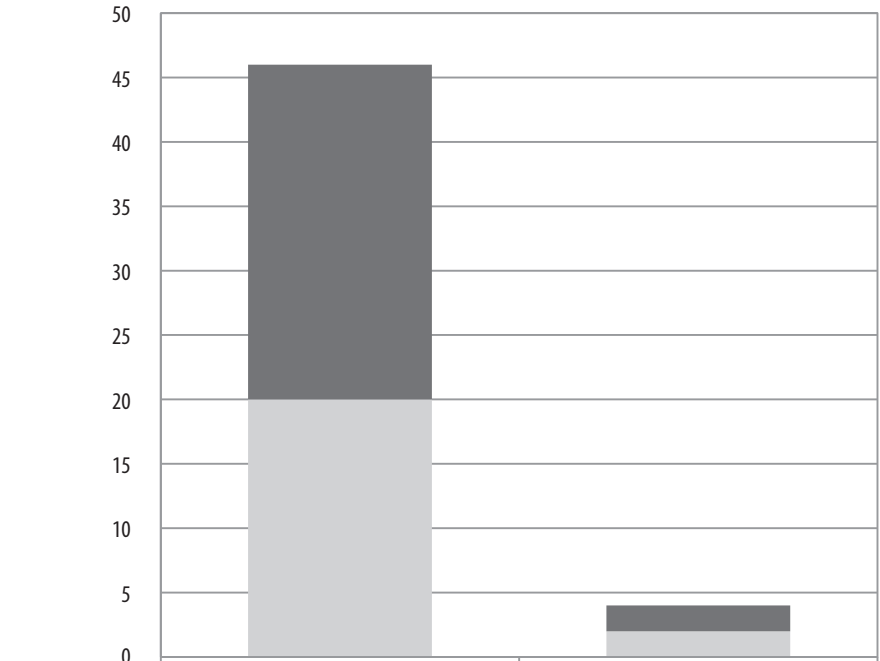
Wśród grupy badawczej numer 2 sytuacja przedstawia się nieco inaczej. Aż 46 respondentów jest zdania, że kobiety pełniące służbę w Policji poprawiają efektywność pracy tej instytucji (wykres 7). Stanowi to ponad

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

90% ankietowanych. Tylko 4 osoby udzieliły innej odpowiedzi — 8%. W tym przypadku płeć nie odegrała znaczącej roli, gdyż zarówno 2 kobiety, jak i 2 mężczyzn wybrało odpowiedź „nie".

Na pytanie, w jaki sposób kobiety pełniące służbę w Policji poprawiają efektywność pracy tej instytucji odpowiadali wyłącznie respondenci, którzy na pytanie 1. udzielili odpowiedzi twierdzącej.

Wykres 7. Kobiety w Policji a efektywność pracy tej instytucji (według grupy badawczej nr 2)



	Tak	Nie
Suma	46	4
Mężczyzna	26	2
Kobieta	20	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

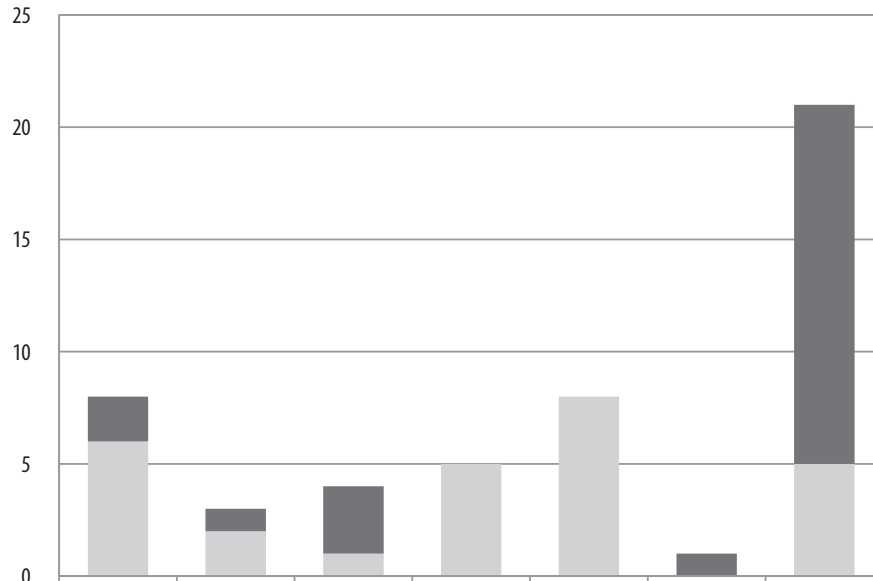
Zdaniem studentów kobiety przede wszystkim zwracają większą uwagę na te rodzaje przestępstw, które są często bagatelizowane przez mężczyzn oraz są bardziej staranne i dokładne podczas wykonywania obowiązków służbowych od panów (wykres 8). Takich odpowiedzi udzieliło 8 respondentów (16%). Ponadto 5 respondentów (10%) doceniło wysokie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

kwalifikacje policjantek, 4 (8%) wskazało na łagodzenie wizerunku Policji, natomiast 3 osoby (6%) stwierdziły, że dzięki kobietom w mundurze relacje między Policją a obywatelami są lepsze.

Jeden z respondentów wybrał możliwość samodzielnego udzielenia preferowanej odpowiedzi przez wskazanie opcji „inne". Zdaniem respondenta solidność i rzetelność wykonywania prac biurowych wpływa pozytywnie na efektywność pracy Policji.

Wykres 8. Poprawa efektywności pracy Policji przez kobiety (według grupy badawczej nr 1)



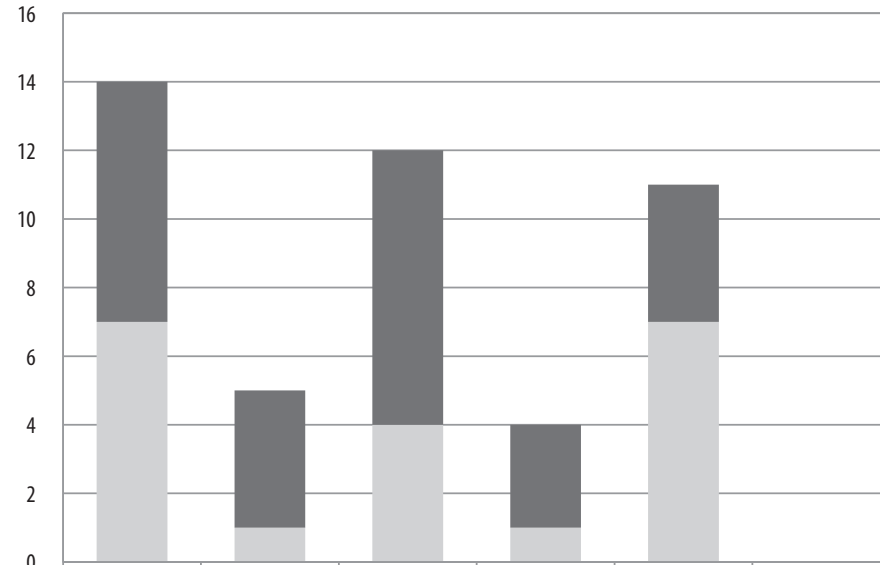
	Zwracają większą uwagę na te rodzaje przestępstw, które są często bagatelizowane przez mężczyzn (np. przemoc domowa)	Wpływają na polepszenie relacji pomiędzy obywatelami a Policją	Łagodzą wizerunek Policji	Rzetelnie wykonują swoje obowiązki służbowe ze względu na posiadanie wysokich kwalifikacji	Są bardziej staranne i dokładne w wykonywaniu obowiązków służbowych	Inne	Brak danych
Suma	8	3	4	5	8	1	21
Mężczyzna	2	1	3	0	0	1	16
Kobieta	6	2	1	5	8	0	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

W przypadku pracowników, najwięcej respondentów wskazało na zwracanie większej uwagi przez kobiety na przestępstwa często bagatelizowane przez mężczyzn (wykres 9). Tę odpowiedź wybrało 14 osób, co stanowi 28% ankietowanych. Niewiele mniej twierdzi, że kobiety łagodzą wizerunek Policji (12 osób — 24%) oraz że są bardziej staranne i dokładne w wykonywaniu obowiązków służbowych od mężczyzn (11 osób — 22%). Na wpływ kobiet w polepszeniu stosunków na linii obywatel — Policja zwróciło uwagę 5 respondentów (10%), a znaczenie wysokich kwalifikacji w wykonywaniu obowiązków służbowych dostrzegło 4 z nich (8%).

Wykres 9. Poprawa efektywności pracy Policji przez kobiety (według grupy badawczej nr 2)



	Zwracają większą uwagę na te rodzaje przestępstw, które są często bagatelizowane przez mężczyzn (np. przemoc domowa)	Wpływają na polepszenie relacji pomiędzy obywatelami a Policją	Łagodzą wizerunek Policji	Rzetelnie wykonują swoje obowiązki służbowe ze względu na posiadanie wysokich kwalifikacji	Są bardziej staranne i dokładne w wykonywaniu obowiązków służbowych	Inne
Suma	14	5	12	4	11	0
Mężczyzna	7	4	8	3	4	0
Kobieta	7	1	4	1	7	0

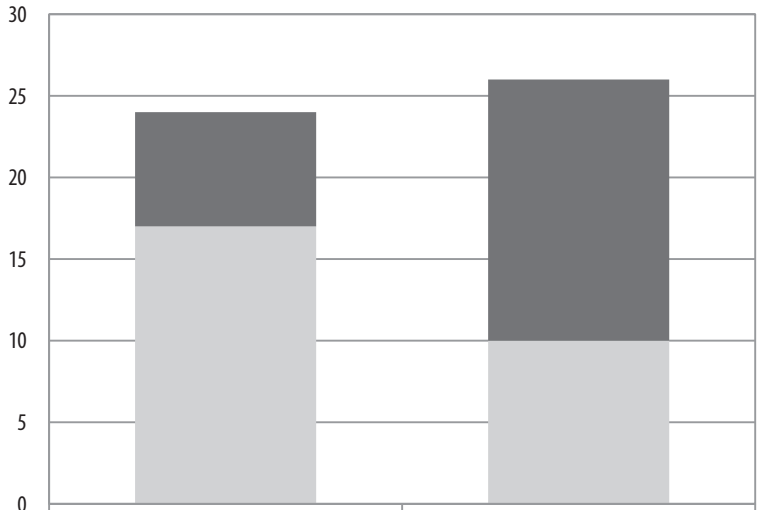
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Każde stanowisko w Policji charakteryzuje się pewnymi wymogami, jakie należy spełnić, aby je osiągnąć. Związane jest to ze specyficznymi zadaniami, jakie przypisane są danej funkcji. Posiadane przez funkcjonariusza predyspozycje pozwalają mu na mniej lub bardziej efektywne wykonywanie tych zadań.

W przypadku pytania, czy uważa Pan/Pani, że kobieta na każdym stanowisku w Policji może pracować równie efektywnie, odpowiedzi studentów rozłożyły się niemalże po połowie, z lekką przewagą odpowiedzi negatywnych (24 — „tak", 26 — „nie"). Większe różnice widoczne były w rozkładzie odpowiedzi z uwzględnieniem płci. 17 kobiet i tylko 7 mężczyzn uważa, że policjantka na każdym stanowisku jest w stanie pracować równie efektywnie. Natomiast inne zdanie na ten temat ma 10 kobiet i aż 16 mężczyzn (wykres 10).

Wykres 10. Stanowisko a efektywność wykonywanej pracy (według grupy badawczej nr 1)



	Tak	Nie
Suma	24	26
Mężczyzna	7	16
Kobieta	17	10

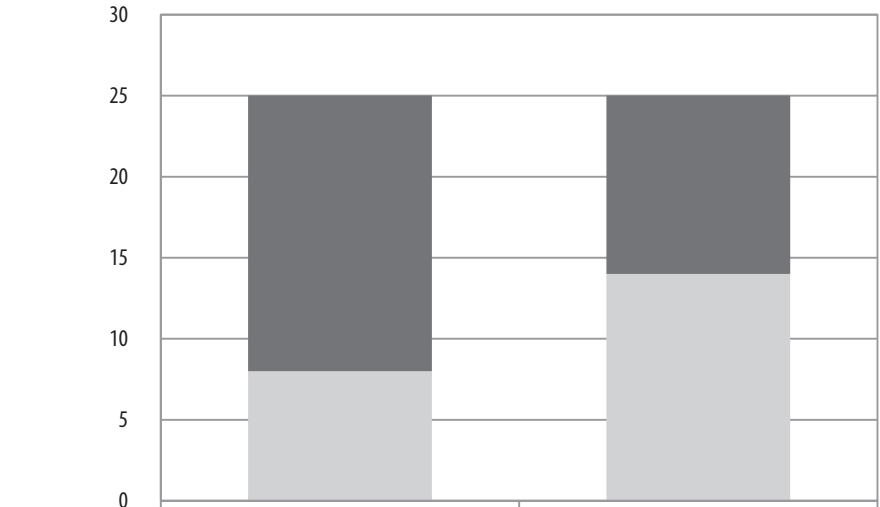
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

W grupie badawczej nr 2 liczba respondentów udzielająca odpowiedzi „tak" oraz „nie" była identyczna (wykres 11). Ponadto, tak jak w przypadku

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

studentów, wystąpiły dość znaczące różnice odpowiedzi, biorąc pod uwagę płeć. Jednakże w tej grupie to więcej mężczyzn niż kobiet wskazało, że policjantka na każdym stanowisku może pracować równie efektywnie. Tej odpowiedzi udzieliło prawie trzy czwarte mężczyzn i tylko 8 kobiet. Natomiast odpowiedź przeczącą wybrało 14 pań i 11 panów.

Wykres 11. Stanowisko a efektywność wykonywanej pracy (według grupy badawczej nr 2)



	Tak	Nie
Suma	25	25
Mężczyzna	17	11
Kobieta	8	14

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

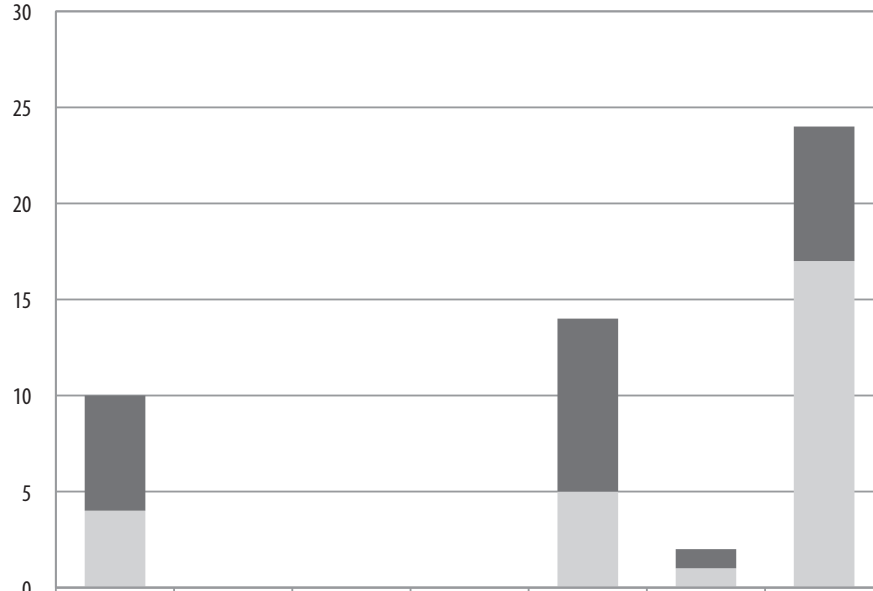
Na pytanie, w jakiej roli Pana/Pani zdaniem kobieta funkcjonariusz radzi sobie najlepiej, odpowiadali wyłącznie respondenci, którzy na pytanie 3. udzielili odpowiedzi przeczącej.

Wśród studentów najpopularniejszą odpowiedzią było wskazanie na psychologa policyjnego. Tę odpowiedź wybrało 14 respondentów, co stanowi prawie 30% ankietowanych. Jednocześnie był to wariant wybrany przez największą liczbę mężczyzn. 4 osoby mniej wybrały rzecznika prasowego Policji — 20%, co stanowiło wybór większości kobiet. Nikt natomiast nie zaznaczył takich wariantów, jak: „naczelnik Wydziału Kryminalnego",

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

„dowódca pododdziału zwartego" czy „dzielnicowy". Jednakże 2 respondentów wybrało możliwość samodzielnego udzielenia preferowanej odpowiedzi przez wskazanie opcji „inne". Kobieta za rolę, w jakiej policjantka radzi sobie najlepiej, uważa prowadzenie dochodzeń i śledztw, natomiast mężczyzna wskazał: „gotowanie i sprzątanie" (wykres 12).

Wykres 12. Role, w jakich policjantka radzi sobie najlepiej (według grupy badawczej nr 1)



	Rzecznika prasowego Policji	Dowódcy pododdziału zwartego	Naczelnika Wydziału Kryminalnego	Dzielnicowego	Psychologa policyjnego	Inne	Brak danych
Suma	10	0	0	0	14	2	24
Mężczyzna	6	0	0	0	9	1	7
Kobieta	4	0	0	0	5	1	17

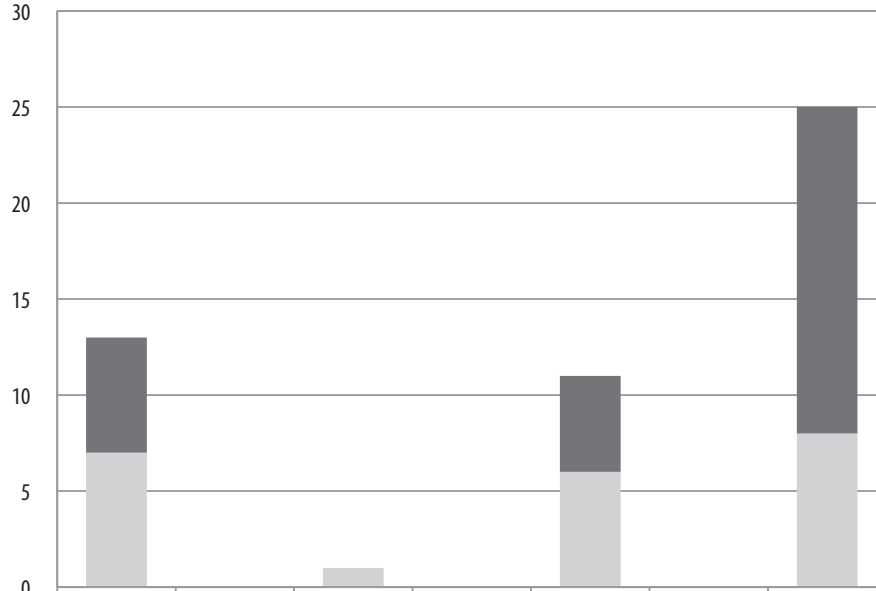
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Według pracowników spółdzielni w Korzennej, kobieta funkcjonariusz radzi sobie najlepiej w roli rzecznika prasowego Policji. Na tę odpowiedź wskazało 13 respondentów, stanowiących 26% ankietowanych. Niewiele mniej, bo 11 badanych — 22%, wskazało na psychologa policyjnego. Tylko jeden z ankietowanych wybrał naczelnika Wydziału Kryminalnego.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Natomiast nikt z tej grupy nie zaznaczył takich odpowiedzi, jak: „dowódca pododdziału zwartego" i „dzielnicowy". W tym przypadku płeć nie była czynnikiem decydującym o wyborze danej odpowiedzi (wykres 13).

Wykres 13. Role, w jakich policjantka radzi sobie najlepiej (według grupy badawczej nr 2)



	Rzecznika prasowego Policji	Dowódcy pododdziału zwartego	Naczelnika Wydziału Kryminalnego	Dzielnicowego	Psychologa policyjnego	Inne	Brak danych
Suma	13	0	1	0	11	0	25
Mężczyzna	6	0	0	0	5	0	17
Kobieta	7	0	1	0	6	0	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

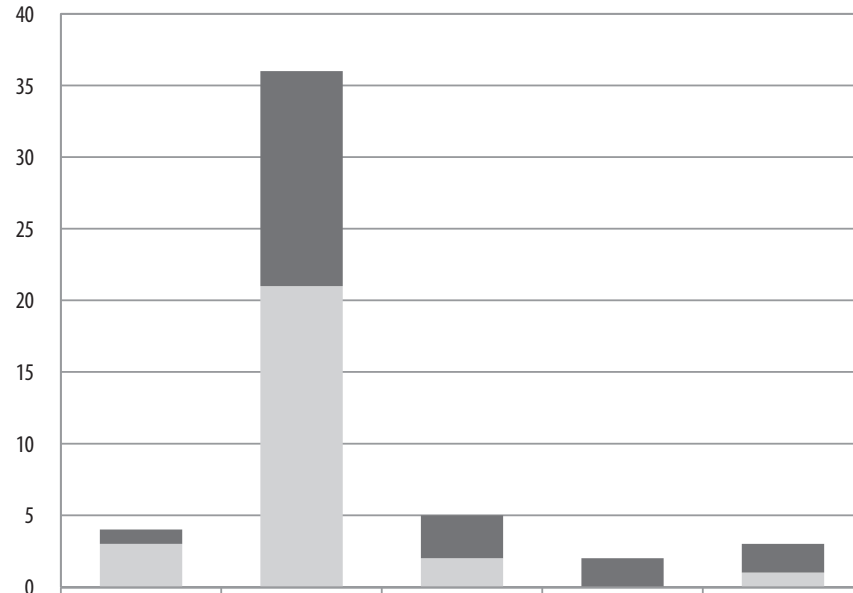
Budowanie odpowiednich relacji między obywatelem a policjantem jest jednym z kluczowych elementów wpływających na jakość pracy tej instytucji. Dobry kontakt ze społeczeństwem nie tylko powoduje wzrost zaufania do Policji, lecz także ułatwia pracę samych funkcjonariuszy.

Wśród studentów odpowiadających na pytanie, w jakich sytuacjach, mając do czynienia z Policją, wolałby/wolałaby Pan/Pani mieć kontakt z policjantką niż z policjantem, zdecydowanie najwięcej osób (36) chciałoby mieć do czynienia z policjantką w trakcie przesłuchania w charakterze świadka przestępstwa. Stanowi to ponad 70% badanych. Kolejno

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

uplasowały się odpowiedzi: „w trakcie interwencji policyjnej w mieszkaniu" (5 osób — 10%) oraz „podczas kolizji drogowej" (4 osoby — 8%). Ponadto 2 panów (4%) wolałoby mieć kontakt z policjantkami na stadionie piłkarskim (wykres 14).

Wykres 14. Sytuacje, w których respondenci woleliby mieć kontakt z kobietą funkcjonariuszem (według grupy badawczej nr 1)



	Podczas kolizji drogowej	W trakcie przesłuchania w charakterze świadka	W trakcie interwencji policyjnej w mieszkaniu	W trakcie interwencji policyjnej na stadionie piłkarskim	Inne
Suma	4	36	5	2	3
Mężczyzna	1	15	3	2	2
Kobieta	3	21	2	0	1

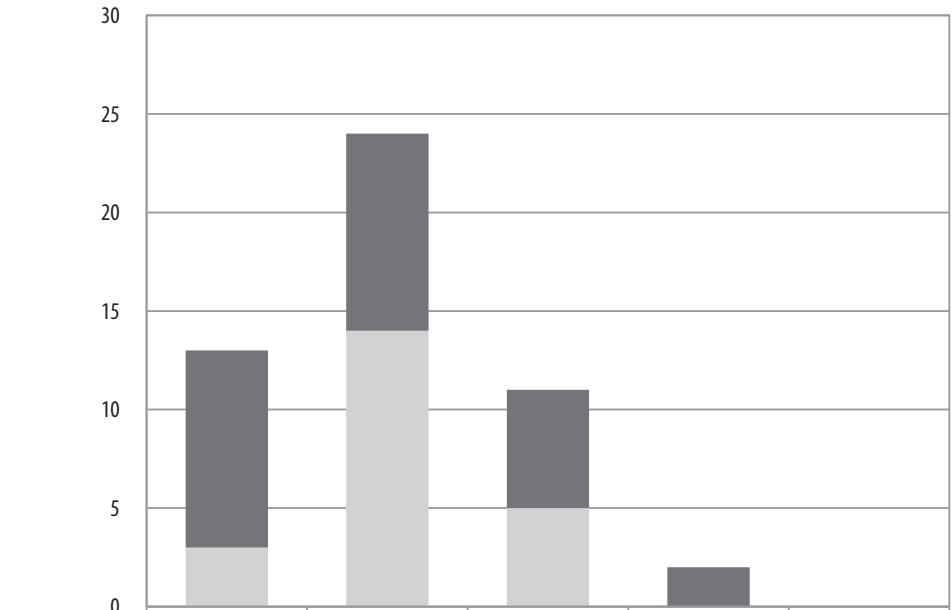
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Trzech respondentów (2 mężczyzn, 1 kobieta) wybrało możliwość samodzielnego udzielenia preferowanej odpowiedzi przez wskazanie opcji „inne". Kobieta wolałaby mieć do czynienia z policjantką w sytuacji, gdyby stała się ofiarą zgwałcenie, mężczyźni zaś wskazali: „składanie zawiadomienia o przestępstwie" i „gdy będę naprawdę winny".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

W grupie badawczej nr 2 prawie 50% ankietowanych (24 osoby) wolałoby mieć kontakt z kobietą funkcjonariuszem w trakcie przesłuchania w charakterze świadka przestępstwa, 13 badanych (26%) — podczas kolizji drogowej, w tym aż 13 mężczyzn, a 11 respondentów (22%) — w trakcie interwencji policyjnej w mieszkaniu. Tak jak w przypadku studentów, 2 panów (4%) wskazało na odpowiedź: „w trakcie interwencji policyjnej na stadionie piłkarskim" (wykres 15).

Wykres 15. Sytuacje, w których respondenci woleliby mieć kontakt z kobietą funkcjonariuszem (według grupy badawczej nr 2)



	Podczas kolizji drogowej	W trakcie przesłuchania w charakterze świadka	W trakcie interwencji policyjnej w mieszkaniu	W trakcie interwencji policyjnej na stadionie piłkarskim	Inne
Suma	13	24	11	2	0
Mężczyzna	10	10	6	2	0
Kobieta	3	14	5	0	0

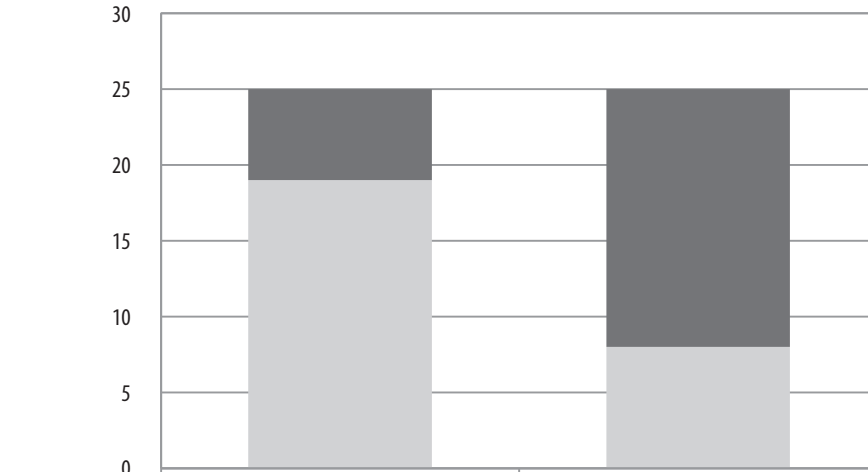
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Kryteria doboru do służby w Policji są dla obu płci identyczne. Wiązać się to może z pewnymi utrudnieniami dla jednej albo drugiej z nich.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wśród studentów odpowiedzi na pytanie, czy według Pana/Pani kobiety mają trudniejszy dostęp do służby w Policji niż mężczyźni, rozłożyły się dokładnie po połowie (wykres 16). Istotne różnice wystąpiły natomiast, biorąc pod uwagę kryterium płci. Według 19 pań kobiety mają trudniejszy dostęp do służby w Policji niż mężczyźni, natomiast 9 kobiet twierdzi inaczej. Z kolei u mężczyzn rozkład odpowiedzi przedstawia się na odwrót — 17 panów nie dostrzega żadnych dodatkowych czynników stanowiących barierę dla kobiet ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji. Tylko 6 udzieliło odpowiedzi twierdzącej.

Wykres 16. Dostęp kobiet do służby w Policji (według grupy badawczej nr 1)



	Tak	Nie
Suma	25	25
Mężczyzna	6	17
Kobieta	19	8

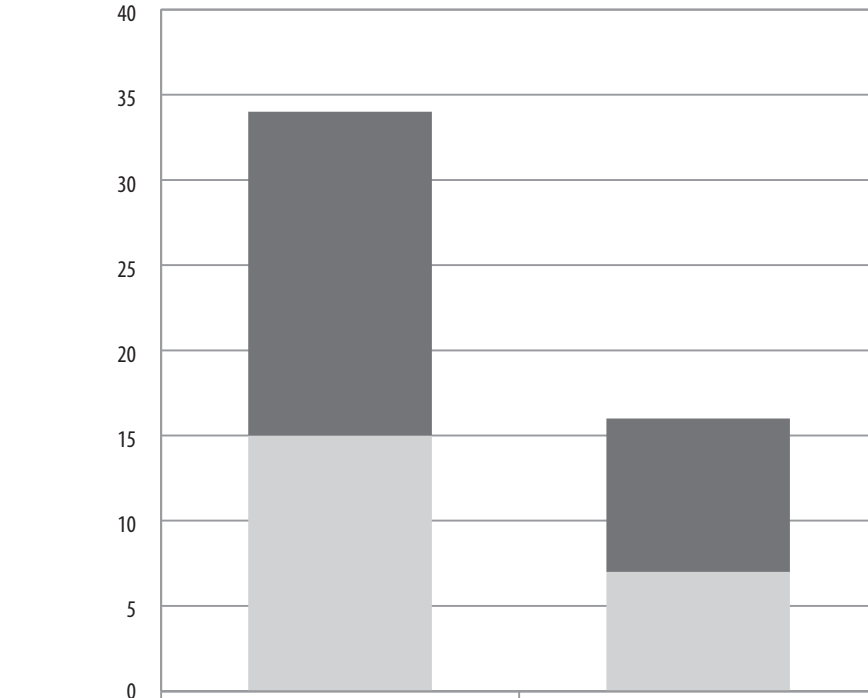
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Dwie trzecie pracowników gminnej spółdzielni — prawie 70% badanych — uważa, że panie mają trudniejszy dostęp do służby w Policji. Grupę tę stanowi 19 mężczyzn i 15 kobiet. Pozostali (9 mężczyzn i 7 kobiet) wybrali odpowiedź przeczącą (wykres 17).

Na pytanie, jakie czynniki, Pana/Pani zdaniem, utrudniają kobietom dostęp do służby w Policji, odpowiadali wyłącznie respondenci, którzy na pytanie 3. udzielili odpowiedzi twierdzącej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 17. Dostęp kobiet do służby w Policji (według grupy badawczej nr 2)



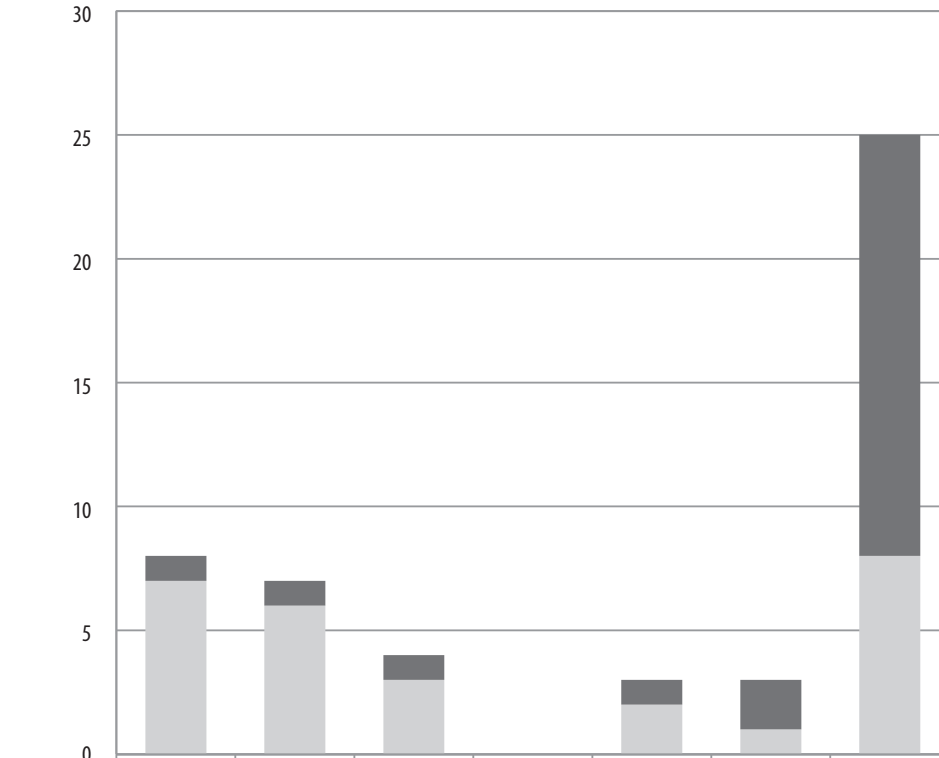
	Tak	Nie
Suma	34	16
Mężczyzna	19	9
Kobieta	15	7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Według respondentów z grupy badawczej nr 1 dwa główne czynniki utrudniające kobietom dostęp do służby w Policji to: słabość fizyczna (8 osób — 16%) oraz zbytnia wrażliwość (7 osób — 14%). Kolejno 5 badanych (10%) wskazało niemożność odnalezienia się w męskim środowisku, 4 (8%) — macierzyństwo. Nikt z respondentów natomiast nie wziął pod uwagę braku odpowiednich kwalifikacji. Ponadto 3 respondentów (1 kobieta, 2 mężczyzn) wybrało możliwość samodzielnego udzielenia preferowanej odpowiedzi przez wskazanie opcji „inne". Kobieta za czynnik będący barierą w dostępie kobiet do służby w Policji uznała dyskryminację przez mężczyzn, natomiast panowie wskazali „dyskryminację" oraz „testy fizyczne".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 18. Czynniki utrudniające kobietom dostęp do służby w Policji (według grupy badawczej nr 1)



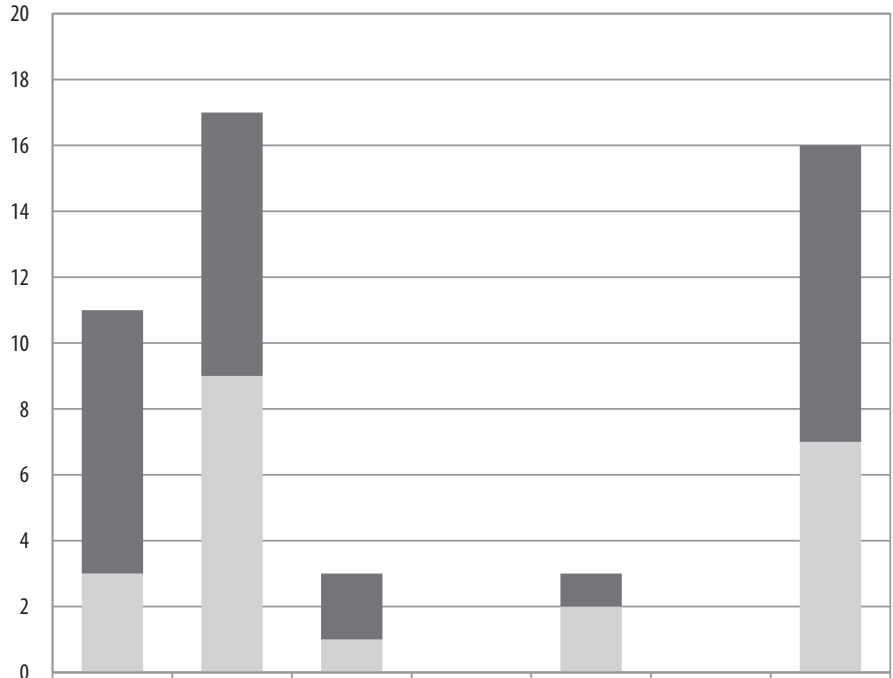
	Słabość fizyczna	Zbytnia wrażliwość	Niemożność odnalezienia się w męskim środowisku	Brak odpowiednich kwalifikacji	Macierzyństwo	Inne	Brak danych
Suma	8	7	4	0	3	3	25
Mężczyzna	1	1	1	0	1	2	17
Kobieta	7	6	3	0	2	1	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Wśród pracowników gminnej spółdzielni przeważa opinia, że to zbytnia wrażliwość jest czynnikiem najbardziej utrudniającym kobietom dostęp do służby w Policji (wykres 19). Tę odpowiedź wybrało 17 z nich, co stanowi 34% ankietowanych. 11 respondentów (22%) natomiast, w tym 8 mężczyzn, pewną barierę upatruje w słabości fizycznej. Dalej znalazły się: „niemożność odnalezienia się w męskim środowisku (3 osoby — 6%) i macierzyństwo (3 osoby — 6%). Żaden z badanych nie wskazał na brak odpowiednich kwalifikacji.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 19. Czynniki utrudniające kobietom dostęp do służby w Policji (według grupy badawczej nr 2)



	Słabość fizyczna	Zbytnia wrażliwość	Niemożność odnalezienia się w męskim środowisku	Brak odpowiednich kwalifikacji	Macierzyństwo	Inne	Brak danych
Suma	11	17	3	0	3	0	16
Mężczyzna	8	8	2	0	1	0	9
Kobieta	3	9	1	0	2	0	7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

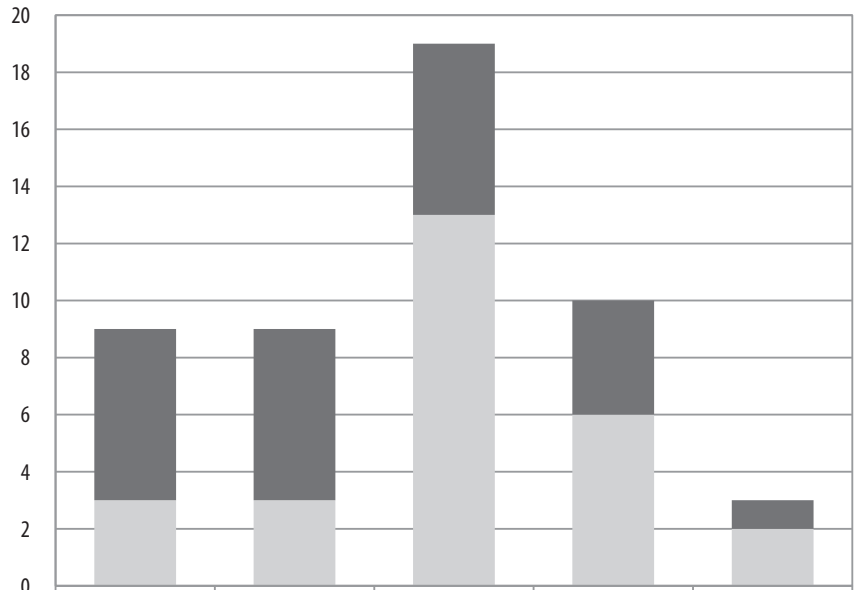
„Awans na wyższy stopień służbowy lub stanowisko ma głównie charakter uznaniowy, a przy tym powiązany jest z szeregiem szczegółowych wymagań dotyczących wykształcenia, stażu służby, wyników opiniowania funkcjonariuszy oraz w odniesieniu do niektórych stanowisk wiąże się także z koniecznością przejścia specjalistycznych testów i badań”[170].

[170] Pełnomocnik Ministra Spraw Wewnętrznych do spraw Równego Traktowania w Służbach Mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych (oprac.), *Raport na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w służbach mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych*, Warszawa 2014, s. 13.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

W grupie studentów odpowiadających na pytanie, czy uważa Pan/Pani, że policjant i policjantka mają równe szanse w drodze awansu, 19 nie ma zdania na ten temat, co stanowiło najwięcej wskazań — 38% badanych. 18 respondentów (36%), wśród których przeważali mężczyźni, wybrało odpowiedzi pozytywne („zdecydowanie tak", „raczej tak"). 10 osób (20%) wskazało na odpowiedź „raczej nie", natomiast 3 ankietowanych (6%) — „zdecydowanie nie" (wykres 20).

Wykres 20. Szanse policjantek w drodze awansu (według grupy badawczej nr 1)



	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Suma	9	9	19	10	3
Mężczyzna	6	6	6	4	1
Kobieta	3	3	13	6	2

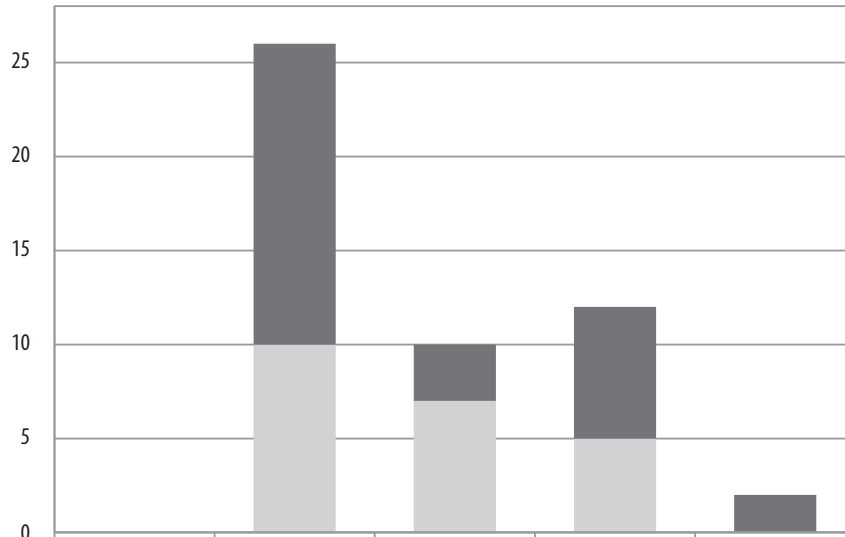
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Wśród pracowników spółdzielni najczęściej wybieraną odpowiedzią było „raczej tak" (wykres 21). Takiej odpowiedzi udzieliło 26 osób — 52% respondentów, w tym 16 mężczyzn i 10 kobiet. Dalej kolejno znalazły się: „raczej nie" (13 osób — 25%) oraz „trudno powiedzieć" (10 osób — 20%). Zaledwie 2 mężczyzn (4%) wybrało odpowiedź „zdecydowanie nie".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Natomiast żaden z badanych nie uważa, że policjant i policjantka zdecydowanie mają równe szanse w drodze awansu.

Wykres 21. Szanse policjantek w drodze awansu (według grupy badawczej nr 2)



	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Suma	0	26	10	12	2
Mężczyzna	0	16	3	7	2
Kobieta	0	10	7	5	0

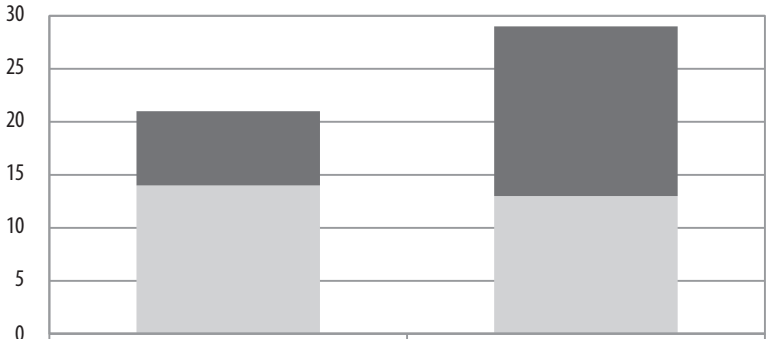
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Zawód policjanta jest jedną z bardziej wymagających profesji. Aby móc pełnić służbę w szeregach Policji, trzeba spełnić pewne kryteria określone w wymogach procesu rekrutacyjnego, oceniające predyspozycje psychiczne i fizyczne kandydata.

Prawie 60% respondentów (29 osób) odpowiadających na pytanie, czy uważa Pan/Pani, że kryteria doboru do służby w Policji powinny być zróżnicowane ze względu na płeć, twierdzi, iż kryteria doboru do służby w Policji nie powinny być zróżnicowane ze względu na płeć (wykres 22). Pozostałych 21 badanych (42%) ma odmienne zdanie. Wśród kobiet rozkład odpowiedzi jest niemalże równy, natomiast u mężczyzn zdecydowanie widać przewagę odpowiedzi przeczących.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 22. Kryteria doboru do służby w Policji a płeć (według grupy badawczej nr 1)



	Tak	Nie
Suma	21	29
Mężczyzna	7	16
Kobieta	14	13

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Wykres 23. Kryteria doboru do służby w Policji a płeć (według grupy badawczej nr 2)

	Tak	Nie
Suma	9	41
Mężczyzna	3	25
Kobieta	6	16

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

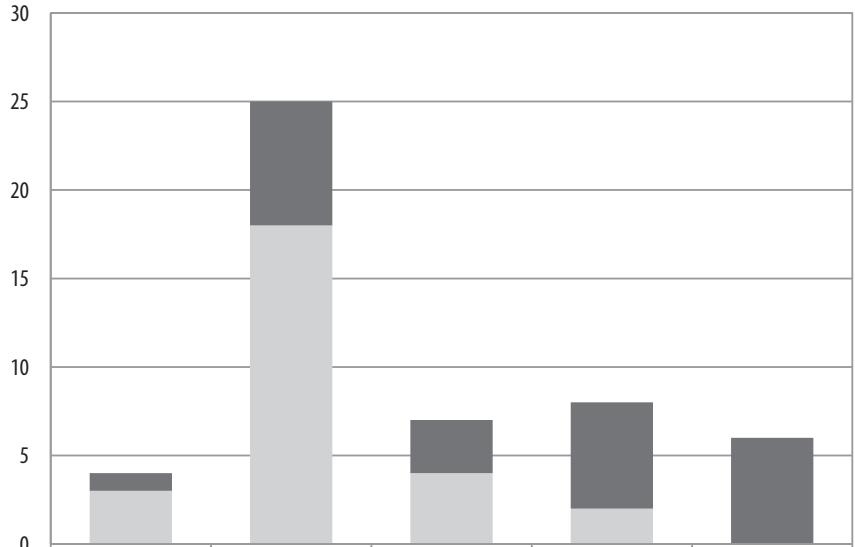
Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wśród pracowników gminnej spółdzielni aż 41 respondentów (82%), w tym 25 mężczyzn i 16 kobiet, uważa, że kryteria doboru do służby w Policji nie powinny być takie same dla mężczyzn i dla kobiet (wykres 23). Tylko 9 z nich (18%) ma inne zdanie na ten temat — 6 kobiet i 3 mężczyzn.

Wzrost poczucia bezpieczeństwa wśród społeczeństwa jest jednym z priorytetów w pracy każdego policjanta. Funkcjonariusz swoją postawą, zachowaniem powinien wzbudzać zaufanie i sprawiać, by w jego obecności obywatel mógł czuć się pewnie.

Odpowiadając na pytanie, czy czuje się Pan/Pani bezpiecznie, widząc kobietę funkcjonariusza na ulicy, w grupie badawczej nr 1 prawie 60% respondentów (29 osób) stwierdziło, że czuje się zdecydowanie bezpiecznie lub raczej bezpiecznie (wykres 24). Jednakże aż 21 z nich stanowią kobiety. 14 ankietowanych (28%) wybrało odpowiedzi „raczej nie" i „zdecydowanie nie", w tym aż 12 to głosy męskie. Na ten temat nie ma zdania 8 badanych.

Wykres 24. Poczucie bezpieczeństwa w obecności kobiety funkcjonariusza (według grupy badawczej nr 1)



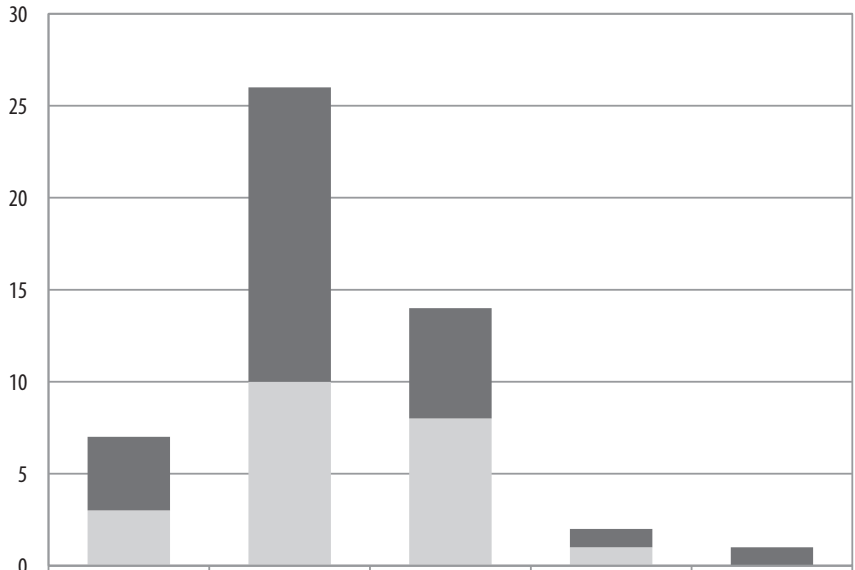
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Suma	4	25	7	8	6
Mężczyzna	1	7	3	6	6
Kobieta	3	18	4	2	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

W grupie badawczej nr 2 ponad 65% respondentów uważa, że czuje się zdecydowanie bezpiecznie bądź raczej bezpiecznie, widząc kobietę funkcjonariusza na ulicy (wykres 25). Odpowiedź „raczej nie" wybrały zaledwie 2 osoby (4%), a „zdecydowanie nie" — tylko jeden mężczyzna. Zdania w tej kwestii nie ma 14 respondentów (28%). W tej grupie rozkład udzielonych odpowiedzi z uwzględnieniem kryterium płci jest raczej porównywalny z lekką przewagą pozytywnych męskich opinii.

Wykres 25. Poczucie bezpieczeństwa w obecności kobiety funkcjonariusza (według grupy badawczej nr 2)



	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Suma	7	26	14	2	1
Mężczyzna	4	16	6	1	1
Kobieta	3	10	8	1	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

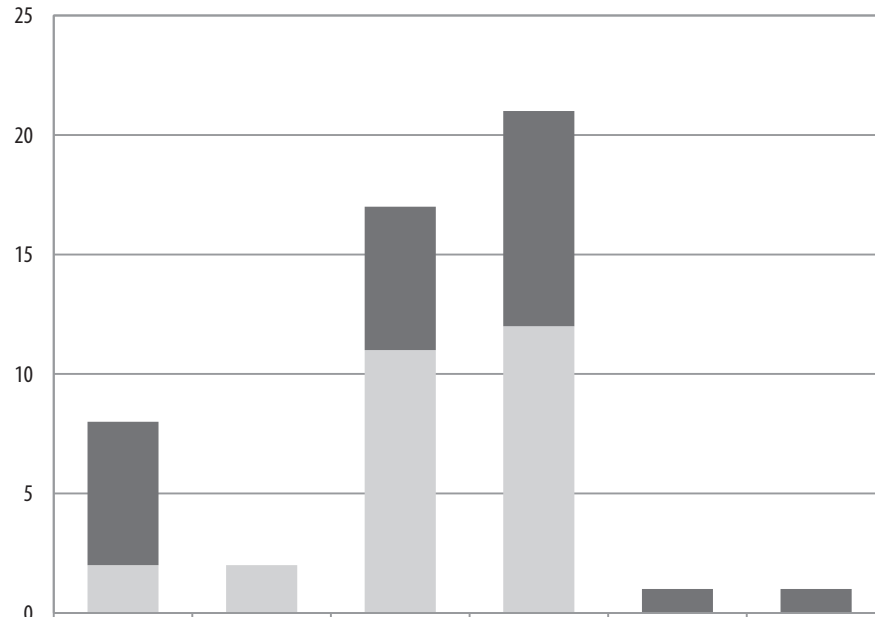
Funkcjonariusz Policji musi posiadać pewien katalog określonych cech, umożliwiających mu efektywne wykonywanie zadań, a co za tym idzie, zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego.

Prawie połowa studentów (42%) odpowiadających na pytanie, co według Pana/Pani jest najważniejszą cechą, jaką powinien charakteryzować się kandydat do służby w Policji, za najważniejszą cechę kandydata do

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Policji uważa odporność psychiczną — 12 kobiet i 9 mężczyzn (wykres 26). Niewiele mniej, bo 17 osób (34%), stawia na pierwszym miejscu umiejętności interpersonalne. Tej odpowiedzi udzieliło 11 pań i 6 panów. 8 osób (16%), w tym 6 mężczyzn, wskazuje na ponadprzeciętną siłę fizyczną, 2 ankietowanych (4%) — wysoki poziom wykształcenia, a jeden — kreatywność. Ponadto jeden z panów wybrał możliwość samodzielnego udzielenia preferowanej odpowiedzi przez wskazanie opcji „inne". Według niego pożądaną cechę kandydata do służby w Policji jest „nieprzekupność".

Wykres 26. Cechy kandydata do służby w Policji (według grupy badawczej nr 1)



	Ponadprzeciętna siła fizyczna	Wysoki poziom wykształcenia	Umiejętności interpersonalne	Odporność psychiczna	Kreatywność	Inne
Suma	8	2	17	21	1	1
Mężczyzna	6	0	6	9	1	1
Kobieta	2	2	11	12	0	0

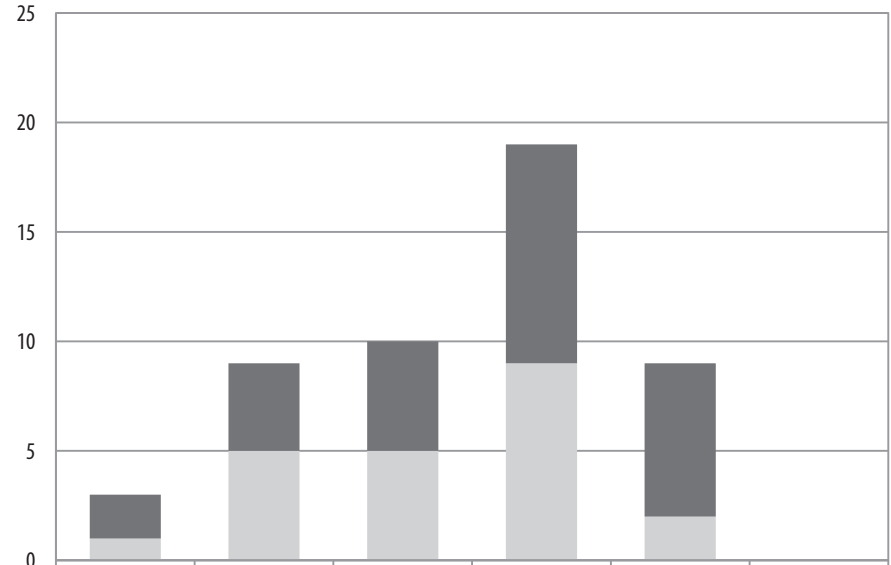
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

W grupie pracowników spółdzielni na pierwszym miejscu wśród najczęściej udzielanych odpowiedzi, stanowiących prawie 40% wszystkich, uplasowała się „odporność psychiczna" (wykres 27). Takiego wyboru

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

dokonało 10 mężczyzn i 9 kobiet. Dalej znalazły się „umiejętności interpersonalne" z 10 wskazaniami (20%) oraz mające po 9 wskazań (18%) „kreatywność" i „wysoki poziom wykształcenia". Tylko 3 osoby (6%) uznają ponadprzeciętną siłę fizyczną za najważniejszą cechę dla kandydata do Policji. Płeć w tym przypadku nie była czynnikiem determinującym rodzaj odpowiedzi.

Wykres 27. Cechy kandydata do służby w Policji (według grupy badawczej nr 2)



	Ponadprzeciętna siła fizyczna	Wysoki poziom wykształcenia	Umiejętności interpersonalne	Odporność psychiczna	Kreatywność	Inne
Suma	3	9	10	19	9	0
Mężczyzna	2	4	5	10	7	0
Kobieta	1	5	5	9	2	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Wśród wszystkich funkcjonariuszy Policji kobiety stanowią około 15%[171].

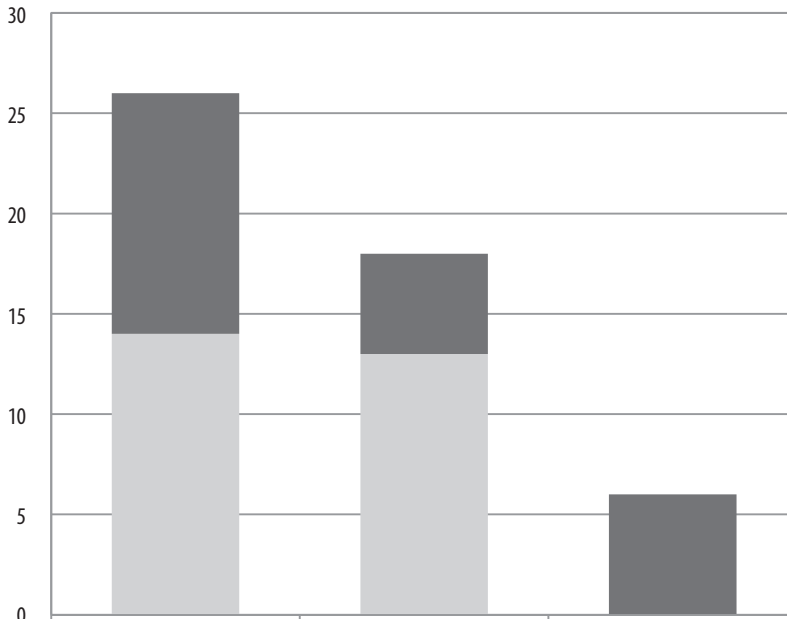
Wśród studentów, których zapytano, czy według Pana/Pani obecna liczba kobiet pracujących w Policji jest odpowiednia, zarówno kobiety, jak i mężczyźni uważają, że obecna liczba kobiet w Policji jest wystarczająca,

[171] Tamże, s. 11.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

co stanowi ponad 50% odpowiedzi (wykres 28). 18 osób (36%), w tym 13 kobiet, chciałoby, aby więcej pań pracowało w tej formacji. Natomiast opinię o zbyt dużej liczbie kobiet wyraża 6 mężczyzn — 12% badanych.

Wykres 28. Liczba kobiet pracujących w Policji (według grupy badawczej nr 1)



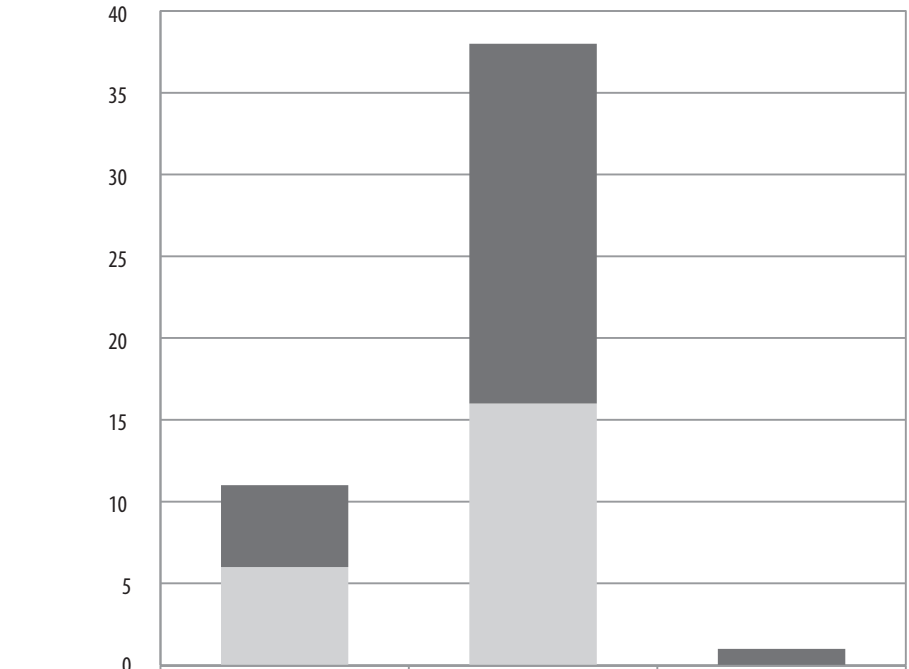
	Tak, jest wystarczająca	Nie, jest za mała (powinno dążyć się do jej zwiększenia)	Nie, jest za duża (powinno dążyć się do jej zmniejszenia)
Suma	26	18	6
Mężczyzna	12	5	6
Kobieta	14	13	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Aż 38 pracowników spółdzielni uważa, że powinno się dążyć do zwiększenia liczby kobiet w Policji (wykres 29). Stanowi to 76% ankietowanych. 11 osób (22%) twierdzi, że liczba pań jest wystarczająca, natomiast tylko jeden mężczyzna (2%) uważa, że jest ich za dużo. W przypadku tego pytania mężczyźni odpowiadali bardzo podobnie do kobiet.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 29. Liczba kobiet pracujących w Policji (według grupy badawczej nr 2)



	Tak, jest wystarczająca	Nie, jest za mała (powinno dążyć się do jej zwiększenia)	Nie, jest za duża (powinno dążyć się do jej zmniejszenia)
Suma	11	38	1
Mężczyzna	5	22	1
Kobieta	6	16	0

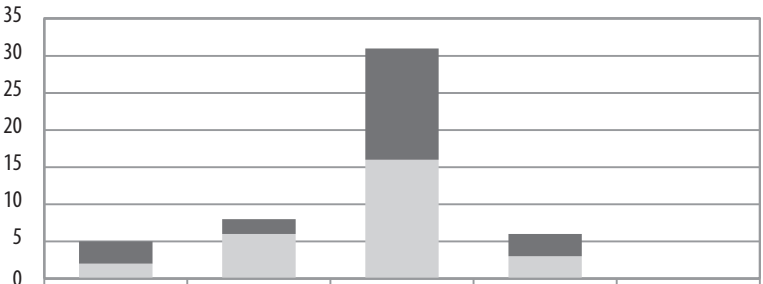
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Praca w Policji to jeden z bardziej trudnych zawodów. Ciągłe podejmowanie ryzyka, stres, napięcie, nienormowany czas pracy to czynniki, które mogą w pewien sposób wpływać na życie funkcjonariuszy.

31 badanych studentów (62%), odpowiadając na pytanie, jak Pana/Pani zdaniem praca kobiet w Policji wpływa na ich życie rodzinne, wybrało odpowiedź: „trudno powiedzieć" (wykres 30). 13 respondentów (26%) zauważa korzystny wpływ pracy policjantek na ich życie rodzinne, natomiast 6 osób (12%) twierdzi, że wpływ ten jest raczej negatywny. Wśród kobiet i mężczyzn opinie są zbliżone.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 30. Wpływ pracy kobiet w Policji na ich życie rodzinne (według grupy badawczej nr 1)

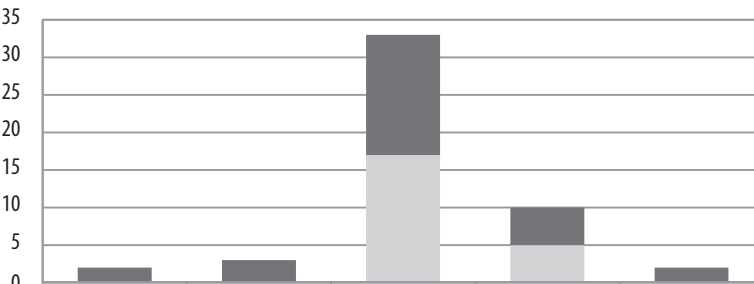


	Pozytywnie	Raczej pozytywnie	Trudno powiedzieć	Raczej negatywnie	Negatywnie
Suma	5	8	31	6	0
Mężczyzna	3	2	15	3	0
Kobieta	2	6	16	3	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

66% pracowników spółdzielni wybrało odpowiedź: „trudno powiedzieć" (wykres 31). Ponadto 12 osób (24%) widzi niekorzystny wpływ pracy kobiet w Policji na ich życie rodzinne, a 5 (10%) — pozytywny. Płeć nie była w tym przypadku czynnikiem determinującym wybór odpowiedzi.

Wykres 31. Wpływ pracy kobiet w Policji na ich życie rodzinne (według grupy badawczej nr 2)



	Pozytywnie	Raczej pozytywnie	Trudno powiedzieć	Raczej negatywnie	Negatywnie
Suma	2	3	33	10	2
Mężczyzna	2	3	16	5	2
Kobieta	0	0	17	5	0

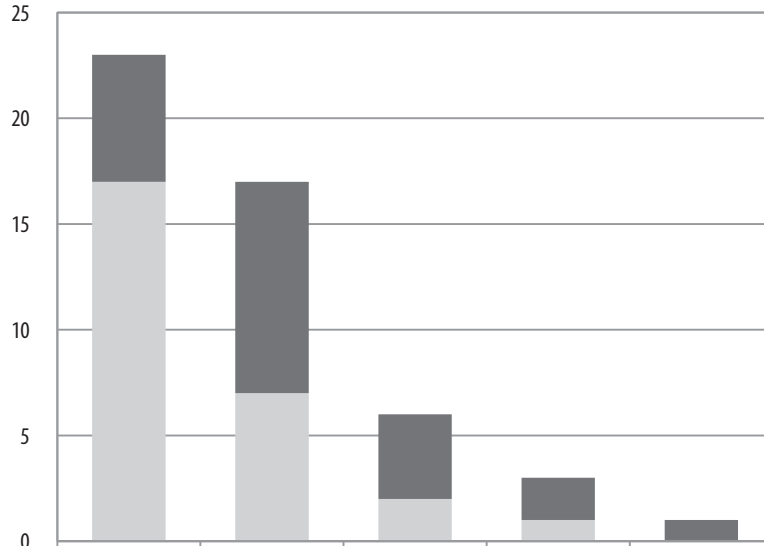
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

To, jak przeciętny obywatel widzi i ocenia pracę Policji, wpływa na jego relacje z tą formacją. Wizerunek Policji kreują i kształtują sami funkcjonariusze.

Większość studentów, odpowiadając na pytanie, jak według Pana/Pani obecność kobiet w Policji wpływa na wizerunek tej formacji, ocenia go pozytywnie lub raczej pozytywnie (80%), choć więcej korzystnych opinii płynie ze strony kobiet (wykres 32). Zaledwie 4 osoby, w tym 3 panów, wybrały odpowiedzi „raczej negatywnie" lub „negatywnie". 6 badanych nie ma zdania na ten temat.

Wykres 32. Wpływ obecności kobiet na wizerunek Policji (według grupy badawczej nr 1)



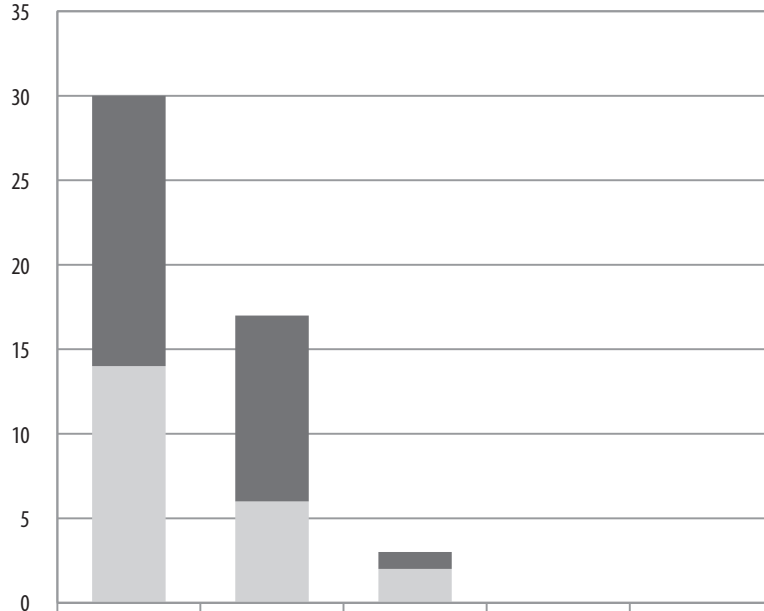
	Pozytywnie	Raczej pozytywnie	Trudno powiedzieć	Raczej negatywnie	Negatywnie
Suma	23	17	6	3	1
Mężczyzna	6	10	4	2	1
Kobieta	17	7	2	1	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Jak wynika z danych przedstawionych na wykresie 33, zarówno panie, jak i panowie pracujący w gminnej spółdzielni w Korzennej bardzo pozytywnie oceniają wpływ obecności kobiet na wizerunek Policji. Respondenci nie wskazali żadnej z negatywnych odpowiedzi.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 33. Wpływ obecności kobiet na wizerunek Policji (według grupy badawczej nr 2)



	Pozytywnie	Raczej pozytywnie	Trudno powiedzieć	Raczej negatywnie	Negatywnie
Suma	30	17	3	0	0
Mężczyzna	16	11	1	0	0
Kobieta	14	6	2	0	0

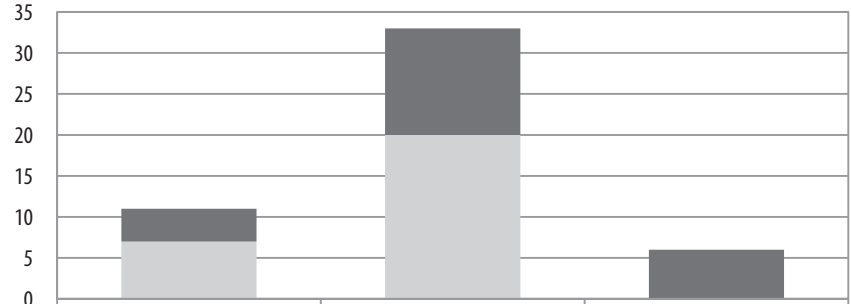
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Naturalne różnice między płciami, a dokładniej słabsza siła fizyczna kobiet w stosunku do mężczyzn, są częstą kwestią podejmowaną przy temacie zasadności przyjmowania kobiet w szeregi służb mundurowych.

33 respondentów, odpowiadając na pytanie, czy policjantka, Pana/Pani zdaniem, jest w stanie poradzić sobie z niebezpiecznym przestępcą równie efektywnie, jak policjant, uważa, że tylko nieliczne, odpowiednio wyszkolone policjantki, są w stanie poradzić sobie z groźnym przestępcą na tym samym poziomie co policjant (wykres 34). Stanowi to 66% wszystkich odpowiedzi. Według 11 respondentów (22%), w tym 7 kobiet i 4 mężczyzn, każda kobieta funkcjonariusz potrafi dać sobie radę z tym zadaniem, natomiast odpowiedź skrajną do tej wybrało tylko 6 panów (12%).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 34. Efektywność policjantek w starciu z niebezpiecznym przestępcą (według grupy badawczej nr 1)



	Tak, każda policjantka jest w stanie poradzić sobie z groźnym przestępcą równie efektywnie jak policjant	Tylko nieliczne policjantki, dobrze wyszkolone z zakresu technik i taktyk obezwładniania, potrafią sobie poradzić z groźnym przestępcą równie efektywnie jak policjant	Żadna policjantka nie jest w stanie poradzić sobie z niebezpiecznym przestępcą równie efektywnie jak policjant
Suma	11	33	6
Mężczyzna	4	13	6
Kobieta	7	20	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Wykres 35. Efektywność policjantek w starciu z niebezpiecznym przestępcą (według grupy badawczej nr 2)

	Tak, każda policjantka jest w stanie poradzić sobie z groźnym przestępcą równie efektywnie jak policjant	Tylko nieliczne policjantki, dobrze wyszkolone z zakresu technik i taktyk obezwładniania, potrafią sobie poradzić z groźnym przestępcą równie efektywnie jak policjant	Żadna policjantka nie jest w stanie poradzić sobie z niebezpiecznym przestępcą równie efektywnie jak policjant
Suma	24	24	2
Mężczyzna	17	9	2
Kobieta	7	15	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

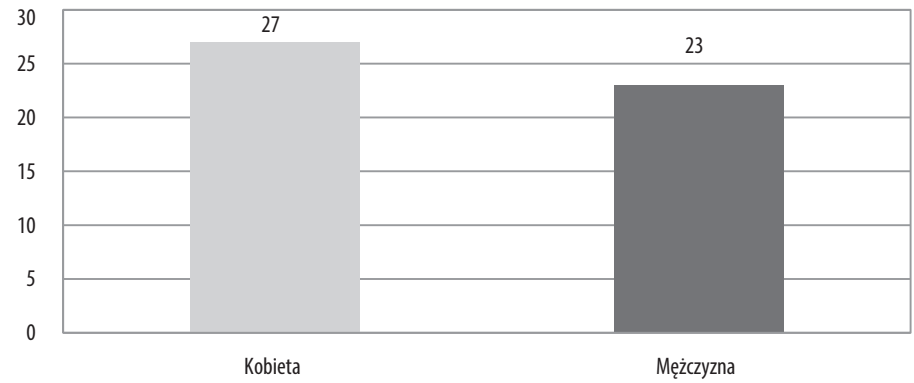
Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

48% pracowników spółdzielni twierdzi, że niebezpiecznemu przestępcy może się przeciwstawić każda policjantka (najwięcej wskazań wśród mężczyzn), jak i że tylko nieliczne, odpowiednio wyszkolone są w stanie sobie z tym poradzić (najwięcej wskazań wśród kobiet). Dwóch panów natomiast uważa, że żadna kobieta funkcjonariusz nie jest w stanie dać sobie rady z tym zadaniem (wykres 35).

W grupie studentów badaniom zostało poddanych 27 kobiet, co stanowi 54% respondentów, oraz 23 mężczyzn, czyli 46% badanych (wykres 36).

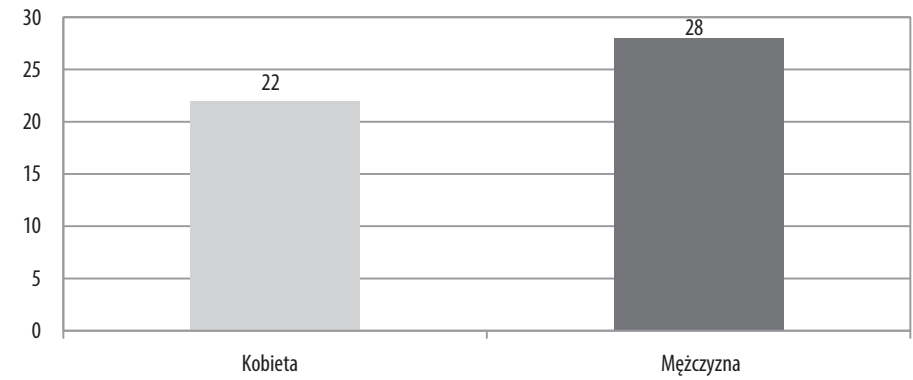
W grupie badawczej pracowników Gminnej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska" w Korzennej były 22 kobiety, co stanowi 44% respondentów, oraz 28 mężczyzn, co daje 56% ankietowanych (wykres 37).

Wykres 36. Struktura płci (według grupy badawczej nr 1)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Wykres 37. Struktura płci (według grupy badawczej nr 2)

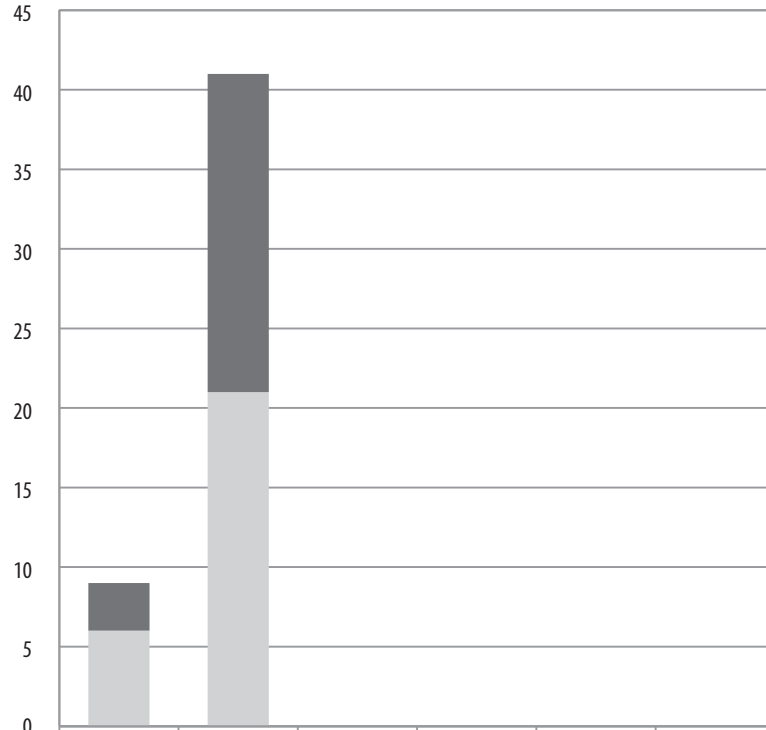


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

W grupie badawczej nr 1 zdecydowanie przeważają osoby mieszczące się w przedziale od 21 do 30 lat (41 osób), co stanowi 82% badanych (wykres 38). W tej grupie wiekowej jest 20 mężczyzn i 21 kobiet. Poniżej 21 lat ma 10 respondentów (20%), w tym 3 mężczyzn i 6 kobiet. Ponadto wśród studentów nie ma osób powyżej 30. roku życia.

Wykres 38. Struktura wieku (według grupy badawczej nr 1)



	Poniżej 21 lat	Od 21 do 30 lat	Od 31 do 40 lat	Od 41 do 50 lat	Od 51 do 60 lat	Powyżej 60 lat
Suma	9	41	0	0	0	0
Mężczyzna	3	20	0	0	0	0
Kobieta	6	21	0	0	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

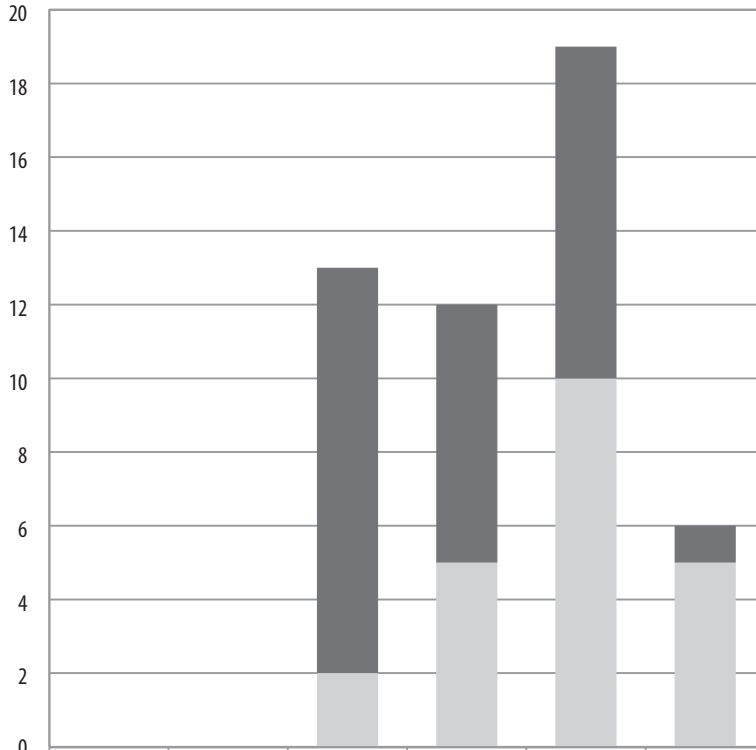
Grupa badawcza nr 2 charakteryzuje się zdecydowanie większą heterogenicznością pod względem wieku (wykres 39). Najwięcej osób (19) mieści się w przedziale wiekowym od 51 do 60 lat, co stanowi 38% respondentów. Dalej, kolejno w wieku od 31 do 40 lat jest 13 osób (26%), od 41 do

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

50 — 12 (24%), a powyżej 60 lat — 6 (12%). Nie występują natomiast osoby poniżej 30. roku życia.

Najwięcej kobiet znajduje się w grupie wiekowej od 51 do 60 lat — 10 osób, natomiast największą liczbę mężczyzn stanowią panowie w wieku od 31 do 40 lat — 11.

Wykres 39. Struktura wieku (według grupy badawczej nr 2)



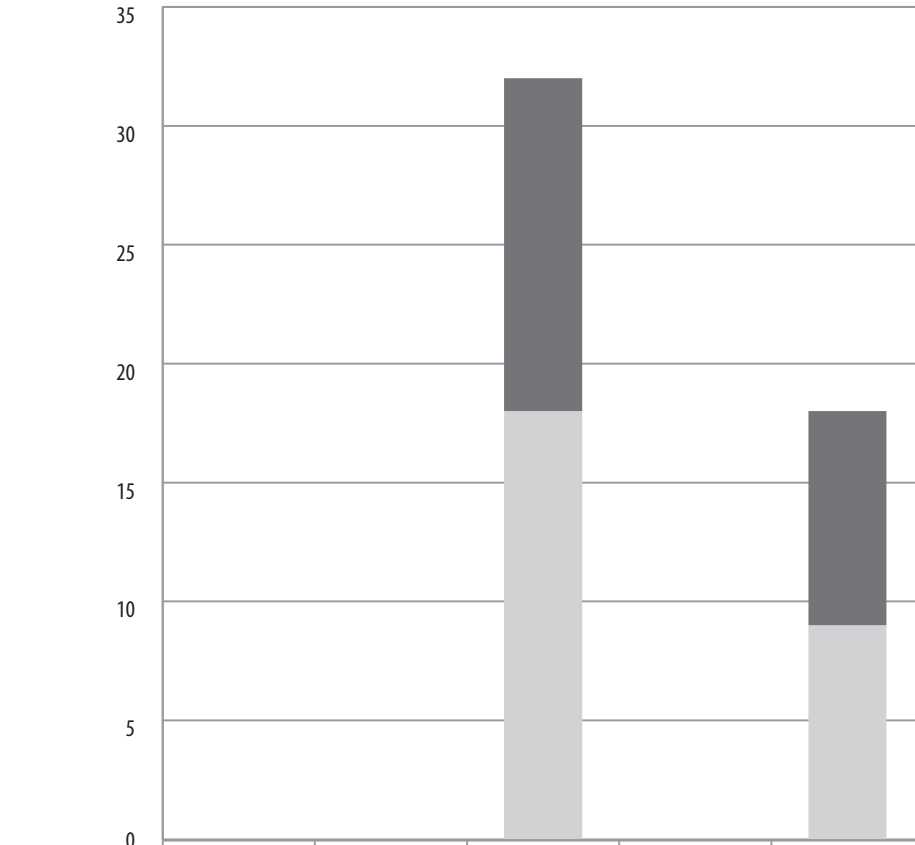
	Poniżej 21 lat	Od 21 do 30 lat	Od 31 do 40 lat	Od 41 do 50 lat	Od 51 do 60 lat	Powyżej 60 lat
Suma	0	0	13	12	19	6
Mężczyzna	0	0	11	7	9	1
Kobieta	0	0	2	5	10	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

W przypadku zmiennej, jaką jest wykształcenie, studenci legitymują się albo wykształceniem średnim (32 osoby — 64%), albo wyższym (18 osób — 36%). Zarówno wśród pań, jak i panów 9 osób ma wykształcenie wyższe, natomiast średnie posiada 18 kobiet i 14 mężczyzn (wykres 40).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 40. Wykształcenie (według grupy badawczej nr 1)



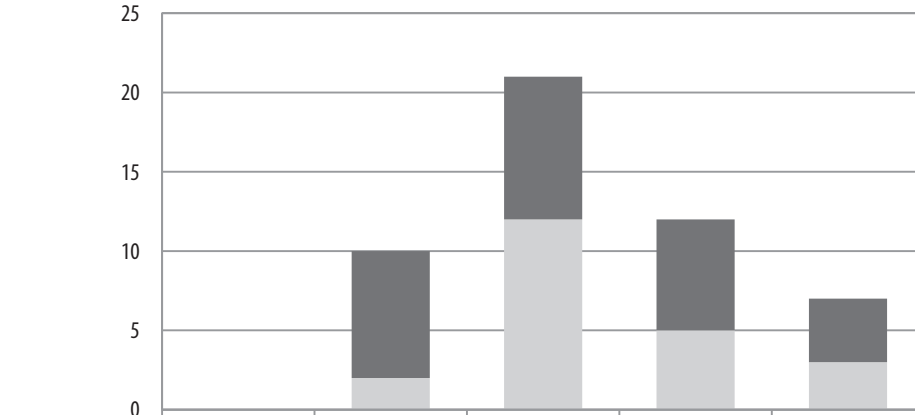
	Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Policealne	Wyższe
Suma	0	0	32	0	18
Mężczyzna	0	0	14	0	9
Kobieta	0	0	18	0	9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Wśród pracowników zróżnicowanie pod tym względem jest zdecydowanie większe. Najwięcej respondentów posiada wykształcenie średnie (21 osób), co stanowi 42% badanych. Jednocześnie tym rodzajem wykształcenia legitymuje się 9 mężczyzn i 12 kobiet. Kolejno, wykształcenie policealne ma 12 osób (24%), w tym 7 mężczyzn i 5 kobiet, a zawodowe — 10 osób (20%), w tym 8 panów i 2 panie. Wyższym wykształceniem zaś legitymuje się 7 pracowników — 4 mężczyzn i 3 kobiety, co stanowi 14% ankietowanych tej grupy badawczej (wykres 41).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 41. Wykształcenie (według grupy badawczej nr 2)



	Podstawowe	Zawodowe	Średnie	Policealne	Wyższe
Suma	0	10	21	12	7
Mężczyzna	0	8	9	7	4
Kobieta	0	2	12	5	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Niniejsze badania naukowe przeprowadzone w formie kwestionariusza ankiety miały na celu uzyskanie odpowiedzi, uwzględniając postawione wcześniej problemy badawcze. Analiza poszczególnych pytań pod tym kątem pozwoliła na sformułowanie pewnych wniosków, które przyczyniły się do poznania funkcjonującego w społeczeństwie wizerunku kobiet jako funkcjonariuszy polskiej Policji.

Kwestią, która nawet po pobieżnym prześledzeniu wszystkich kwestionariuszy ankiet najbardziej rzuca się w oczy, jest różnica w rozkładzie odpowiedzi pomiędzy studentami, czyli osobami przed 30. rokiem życia, a pracownikami gminnej spółdzielni, którzy ten wiek przekraczają. Zdecydowanie bardziej przychylne głosy były po stronie drugiej grupy badawczej. Co więcej wśród tej grupy w wielu pytaniach panowie wyrażali bardziej pozytywne opinie od pań. Odwrotną sytuację natomiast da się zauważyć w gronie studentów, gdzie to właśnie mężczyźni przodowali w mniej korzystnych ocenach. Taki rozkład odpowiedzi wśród respondentów wskazuje na to, że zarówno wiek, jak i płeć są zmiennymi determinującymi wybór określonych opcji.

Stanowisko kobiet wobec policjantek raczej nie budzi zaskoczenia. Warto jednak zastanowić się nad tym, z czego może wynikać taki rozkład odpowiedzi respondentów pod względem wieku, szczególnie wśród

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

mężczyzn. Być może jest to wynik ogólnej niechęci młodych ludzi do wszystkich funkcjonariuszy Policji, bez względu na płeć, wynikającej z wychowania, wpajanych wartości czy fascynacji subkulturą hip-hop. Ponadto można zaryzykować stwierdzenie, że studenci nie dostrzegają w policjantkach aspektu „kobiecości", traktując je po prostu jako funkcjonariuszy, w przeciwieństwie do osób wychowanych w latach 60., 70. czy 80. Istotny wpływ na takie postrzeganie policjantek przez młodych ludzi ma także obecna pozycja kobiet w środowisku zawodowym, ukształtowana przez różnego typu inicjatywy „równościowe", w tym ideologię *gender*. Współczesna kobieta na rynku pracy jest równorzędnym partnerem dla mężczyzny, ma takie same prawa, obowiązki, dotyczy jej ten sam system awansów, wyróżnień czy kar. Różnice pod względem płci w stosunkach pracy stają się coraz mniej widoczne. Operuje się takimi określeniami, jak „pracownik", „funkcjonariusz", które dotyczą zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Kolejny problem badawczy dotyczył efektywności, jaką kobiety pełniące służbę w Policji wnoszą do tej instytucji. Jak wynika ze struktury rozkładu odpowiedzi, respondenci uważają, że policjantki poprawiają efektywność pracy Policji. Takich odpowiedzi udzieliło większość badanych zarówno z grupy badawczej nr 1, jak i 2.

Jednocześnie respondenci, którzy stwierdzili, że obecność kobiet w szeregach Policji wpływa pozytywnie na efektywność pracy tej instytucji, odpowiadając na drugie pytanie w kwestionariuszu, wskazywali, w jaki sposób następuje ta poprawa efektywności. W obu grupach badawczych respondenci uważają, że policjantki przede wszystkim zwracają większą uwagę na te rodzaje przestępstw, które są często bagatelizowane przez mężczyzn. Ponadto znaczna część ankietowanych docenia większą staranność i dokładność pań w wykonywaniu obowiązków służbowych od panów.

Jednakże w opinii połowy respondentów panie nie są w stanie równie efektywnie pracować na każdym stanowisku w Policji. Według badanych w obu grupach kobiety najlepiej sprawdzają się w roli rzecznika prasowego Policji i psychologa. Pełniąc te dwie funkcje najlepiej przyczyniają się do poprawy efektywności pracy tej służby mundurowej.

Zdaniem respondentów przyjmowanie kobiet w szeregi służby mundurowej, jaką jest Policja, poprawia efektywność pracy tej formacji. Panie, wykorzystując słusznie przypisane do ich płci takie cechy, jak staranność, dokładność, rzetelność, podnoszą jakość wykonywanych przez siebie zadań, a wrażliwość na krzywdę innych ludzi sprawia, że każdy rodzaj przestępstw jest przez nie traktowany poważnie. Ponadto policjantki bardzo

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

dobrze sprawdzają się na stanowiskach, w których istotny jest bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem.

Kolejną kwestią wymagającą zastanowienia są czynniki utrudniające dostęp kobietom do służby w Policji. Większość respondentów z grupy badawczej nr 2 uważa, że panie mają trudniejszy dostęp do służby w Policji niż mężczyźni. Czynnikami powodującymi taki stan rzeczy, zdaniem większości ankietowanych, są przede wszystkim zbytnia wrażliwość i słabość fizyczna. Natomiast wśród studentów ta opinia jest podzielona.

Ze słabością fizyczną związane są trudności w pomyślnym przejściu rekrutacji przez kandydatów do Policji. Obecne kryteria testu sprawnościowego są takie same zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet. Badani studenci oraz pracownicy Gminnej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska" w Korzennej są zdania, że tak powinno pozostać. Różnicowanie kryteriów doboru ze względu na płeć nie jest słusznym rozwiązaniem.

Utrudnienia, jakie napotykają kobiety w drodze do zawodu policjanta, zdaniem respondentów wynikają głównie z naturalnych fizycznych oraz psychicznych cech, jakie większość pań posiada, ze względu na przynależność do takiej, a nie innej płci. Jednakże według ankietowanych utrudnienia te nie powinny być usuwane kosztem dobra formacji, jaką jest Policja. Dotyczy to przede wszystkim kryteriów naboru do tej służby.

Wśród sformułowanych problemów badawczych nie mogło zabraknąć pytania o cechy, jakie powinna posiadać kobieta kandydująca do służby w Policji. W dwóch badanych grupach respondenci za najważniejszą a nich uznali odporność psychiczną. Wysoko w gronie najczęściej wskazywanych odpowiedzi znalazły się także umiejętności interpersonalne. Ponadto, jak wynika ze struktury rozkładu odpowiedzi, zdaniem studentów jedną z istotniejszych cech jest ponadprzeciętna siła fizyczna. Natomiast pracownicy spółdzielni w Korzennej zdecydowanie bardziej cenią wysoki poziom wykształcenia i kreatywność.

Potwierdzenie takiego, a nie innego rozkładu odpowiedzi można zauważyć, analizując pytanie 5. kwestionariusza ankiety, w którym jest mowa o sytuacjach, w jakich respondenci najchętniej chcieliby mieć do czynienia z kobietą funkcjonariuszem. Zdecydowana większość ankietowanych preferuje kontakt z policjantką w trakcie przesłuchania w charakterze świadka przestępstwa, gdzie potrzebna jest duża ilość empatii i zrozumienia podczas przesłuchiwania osoby. Podobny wniosek można wysnuć na podstawie pytania 4. w kwestionariuszu, gdzie duża liczba ankietowanych jako stanowisko, w którym kobieta funkcjonariusz radzi sobie najlepiej, wybrała psychologa policyjnego.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Przykładanie większej wagi ludzi młodych do siły fizycznej jest natomiast widoczne w strukturze odpowiedzi na pytanie 15. w kwestionariuszu ankiety, które brzmi: czy policjantka jest w stanie poradzić sobie z niebezpiecznym przestępcą równie efektywnie, jak policjant. Większość z nich uważa, że tylko nieliczne policjantki, dobrze wyszkolone z technik i taktyk obezwładniania, potrafią temu sprostać. Na to samo pytanie ankietowani z grupy badawczej nr 2 nie udzielili tak jednoznacznej odpowiedzi.

Wbrew pozorom, zdaniem ankietowanych to nie ponadprzeciętna siła fizyczna jest właściwością najbardziej pożądaną u wszystkich kandydatów do służby w Policji. Odporność psychiczna, umiejętności interpersonalne, czyli cechy raczej charakteryzujące w większym stopniu kobiety niż mężczyzn, są zdecydowanie bardziej cenione przez respondentów.

Ostatni nakreślony problem badawczy odnosił się do wpływu, jaki obecność kobiet w Policji ma na społeczny wizerunek tej formacji. Jak wynika z wyników badań, respondenci obu grup badawczych bardzo pozytywnie oceniają panie zasilające szeregi tej formacji mundurowej. Jedynie w grupie studentów znalazły się jednostki, które dostrzegają niekorzystne oddziaływanie policjantek na ogólny obraz Policji.

To, że ankietowani doceniają pracę kobiet w Policji i mają o niej dobre zdanie, można także wywnioskować z pytania 12. kwestionariusza ankiety, w którym badani wypowiadali się na temat obecnej liczby kobiet w tej służbie. Opinię o zbyt dużej liczbie pań zarówno wśród ludzi bardzo młodych, jak i tych powyżej 30. roku życia wyraziło najmniej respondentów. W grupie studentów przeważało przekonanie, że jest ich wystarczająco dużo, natomiast w gronie pracowników spółdzielni zdecydowana większość uważa, iż obecny stan zatrudnienia kobiet w Policji jest niewystarczający i należałoby dążyć do jego zwiększenia.

Ponadto, analizując również inne pytania z kwestionariusza, można stwierdzić, że większość respondentów czuje się bezpiecznie w obecności kobiety funkcjonariusza, co wskazuje na duże zaufanie, jakim darzą oni panie w mundurze.

Zdaniem respondentów kobiety pełniące służbę w Policji wywierają na jej społeczny wizerunek pozytywny wpływ. Zaufanie, jakie wzbudzają wśród obywateli, sprawia, że niewielka liczba osób kwestionuje zasadność ich obecności w szeregach tej formacji mundurowej. Dzięki temu obraz wszystkich policjantów funkcjonujący w świadomości społecznej staje się coraz lepszy.

Z całości przeprowadzonych badań wykrystalizował się pewien obraz kobiety — funkcjonariusza Policji, z jakim można spotkać się wśród części

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

społeczeństwa. Policjantka to przede wszystkim osoba dokładnie i starannie wykonująca swoje obowiązki służbowe oraz w pełni angażująca się w każdą, z pozoru najmniej istotną sprawę, z jaką ma do czynienia. Na polu zawodowym potrafi się odnaleźć w wielu różnych rolach, jednakże istnieją stanowiska, na których radzi sobie najlepiej. Dzięki swoim umiejętnościom interpersonalnym świetnie daje sobie radę podczas przesłuchań, rozmów z ludźmi, a pozytywny wizerunek, jaki ma w oczach społeczeństwa, pozwala jej na efektywne wykonywanie takich funkcji, jak np. rzecznik prasowy Policji czy psycholog. Pomimo utrudnień, jakie towarzyszą jej w drodze do zawodu, często będących wynikiem jej naturalnych warunków fizycznych i psychicznych, podnosi efektywność pracy tej instytucji i sprawia, że służba ta staje się bardziej przyjazna dla obywateli.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Rozdział IV

Metodologia badań własnych

1. Przedmiot i cel badań

Człowiek przez całe swoje życie stara się zrozumieć określone zjawiska czy zagadnienia, znaleźć odpowiedzi na nurtujące go pytania. W tym celu, mniej lub bardziej świadomie, szuka, docieka, dowiaduje się i bada otaczającą go rzeczywistość, pewne mechanizmy w niej funkcjonujące oraz wzajemne zależności pomiędzy nimi.

Termin „badania" oznacza: „dokładne, szczegółowe, wnikliwe, skrupulatne, gruntowne poznawanie czegoś za pomocą analizy i syntezy naukowej lub wielokrotne działania mające na celu pogłębianie dotychczasowej wiedzy, eksplorowanie sytuacji badanego zjawiska, procesu, problemu"[172].

W pracach naukowych mamy do czynienia z szerszym pojęciem badań, a mianowicie z badaniami naukowymi. Według Władysława Zaczyńskiego badania naukowe to „wieloetapowy proces zróżnicowanych wewnętrznie działań, mających na celu zapewnienie, obiektywnego, dokładnego i wyczerpującego poznania interesującego badacza wycinka rzeczywistości — procesu, problemu, zjawiska"[173].

Organizując przedsięwzięcie badawcze, każdy badacz opiera się na pewnym schemacie, na który składa się etap planowania, wykonania i kontroli. Jednakże zanim rodząca się w umyśle idea badań zostanie rozplanowana na poszczególne fazy czy zadania, najpierw wymaga ona intensywnego przemyślenia całej koncepcji. Badania naukowe zawsze przebiegają według określonego, wcześniej opracowanego projektu. Na początku określa się problem badawczy, stanowiący obszar, w którym porusza się badacz.

---

[172] M. Guziuk-Tkacz, A.J. Siegień-Matyjewicz, *Leksykon terminów metodologicznych. Nauki pedagogiczne i pokrewne*, Warszawa 2012, s. 29.

[173] Tamże, s. 39.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Ustala się cel i przedmiot badań. Następnie formułuje się hipotezy, poddane późniejszej weryfikacji, dobiera się właściwe techniki, metody i narzędzia badawcze[174].

Przedmiotem badań, według definicji Tadeusza Pilcha, jest „zadanie, które staje przed badaczem w momencie uświadomienia sobie konieczności przeprowadzenia badań empirycznych"[175]. Z kolei dla Dominika Hryszkiewicza, jednego z autorów niniejszej publikacji, „W obszarze nauk społecznych przedmiotem badań są konkretne, określone zjawiska, fakty, zdarzenia, w których centralne miejsce zajmuje człowiek"[176].

Wybór przedmiotu badań nie powinien być przypadkowy i całkowicie obojętny dla badacza. Im bardziej jest on zaangażowany emocjonalnie w problematykę swoich badań, tym większe szanse na osiągnięcie interesujących oraz naukowo cennych wyników[177].

Przedmiotem niniejszych badań jest wizerunek policjantek w opinii samych funkcjonariuszy Policji.

Obok przedmiotu badań możemy wyróżnić również podmiot poznania — pewną reprezentatywną grupę społeczną, biorącą udział w całym procesie badawczym[178]. W przypadku tych badań podmiotem są policjanci odbywający szkolenie oficerskie w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie (WSPol). Wybór powyższego podmiotu został podyktowany reprezentatywnością próby badawczej. Na szkolenie oficerskie w WSPol kierowani są policjanci z co najmniej 3-letnim stażem służby zatrudnieni w różnych pionach i jednostkach organizacyjnych Policji. Zajmują oni także różnego rodzaju stanowiska zarówno wykonawcze, jak i kierownicze.

Znając przedmiot i podmiot badań, w dalszej kolejności należałoby skupić się na określeniu celu procesy badawczego. Zdaniem Tadeusza Pilcha i Teresy Bauman celem poznania naukowego jest „zdobycie wiedzy maksymalnie ścisłej, maksymalnie pewnej, maksymalnie ogólnej, maksymalnie prostej o maksymalnej zawartości informacji"[179]. Natomiast cel badań naukowych w ujęciu *Leksykonu terminów metodologicznych* to „określenie

[174] B.R. Kuc, *Funkcje nauki. Wstęp do metodologii. Nauka nie jest grą*, Warszawa 2012, s. 155.

[175] T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1995, s. 65.

[176] D. Hryszkiewicz, *Społeczna odpowiedzialność…*, wyd. cyt., s. 100.

[177] B.R. Kuc, *Funkcje…*, wyd. cyt., s. 154.

[178] D. Hryszkiewicz, *Społeczna odpowiedzialność…*, wyd. cyt., s. 100.

[179] T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Warszawa 2010, s. 23.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

opisujące to, do czego zmierza badacz i co chce osiągnąć w efekcie prowadzonych przez siebie badań"[180].

Badania naukowe mogą mieć różnorakie cele. Najczęściej wymienianymi i równocześnie najbardziej przydatnymi są eksploracja, opis i wyjaśnianie. Przeprowadzone badania o charakterze eksploracyjnym mają istotne znaczenie w sferze nauk społecznych. Są one szczególnie użyteczne w przypadku „oswojenia" badacza z daną problematyką, gdy wchodzi on w dotąd nieznaną mu dziedzinę zainteresowań, jednakże sporadycznie mają one charakter ostateczny. Badania opisowe mają na celu scharakteryzowanie pewnej sytuacji bądź wydarzenia, po uprzedniej starannej i wnikliwej obserwacji naukowej. Podobnie jak ma to miejsce w przypadku eksploracji, badania te rzadko zawężają się jedynie do *stricte* opisowych celów. Zwykle badacze są zainteresowani poznaniem mechanizmów i prawidłowości, jakie rządzą danym zjawiskiem. Z tego względu przeprowadzają badania wyjaśniające, które odpowiadają na pytanie — dlaczego[181].

Celem niniejszych badań jest poznanie poglądów funkcjonariuszy Policji na temat służby kobiet w tej formacji.

2. Problemy badawcze

Etymologii słowa „problem" należy doszukiwać się w greckim „problema", które oznacza „poważne zagadnienie, zadanie wymagające rozwiązania, kwestię do rozstrzygnięcia"[182].

Główną przyczyną inicjującą prowadzenia badań naukowych jest istnienie sytuacji problemowej. W wyniku obserwacji otaczającej rzeczywistości czy też analizy konkretnych potrzeb społecznych badacze uświadamiają sobie, że dostępna wiedza dotycząca określonego zjawiska czy problematyki jest niekompletna, powierzchowna, a nawet fałszywa, co nie pozwala na ich wnikliwe i całościowe poznanie. Z tego względu zaczynają krystalizować się pytania, których celem jest wyjaśnienie interesujących badacza kwestii. Jeżeli na podstawie dotychczasowej wiedzy nie jest on w stanie znaleźć na nie odpowiedzi, przybierają postać problemów naukowych[183].

[180] M. Guziuk-Tkacz, A.J. Siegień-Matyjewicz, *Leksykon…*, wyd. cyt., s. 59.
[181] E. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, Warszawa 2009, s. 107–109.
[182] M. Szymczak, *Słownik języka polskiego*, t. 2, Warszawa 1999, s. 884.
[183] T. Majewski, *Miejsce celów, problemów i hipotez w procesie badań naukowych*, Warszawa 2003, s. 11–12.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Każdy problem naukowy to jednocześnie problem badawczy. Podjęcie badań o charakterze empirycznym zawsze rozpoczyna się właśnie od zidentyfikowania tego problemu, który ukierunkowuje cały proces badawczy[184].

Zdaniem Jarosława Zielińskiego problem badawczy „jest odzwierciedleniem braków w danej nauce"[185]. W nieco bardziej szczegółowym zakresie pojęcie to określa Józef Pieter. Według niego „problemy badawcze są to pytania, na które szukamy odpowiedzi w drodze badań naukowych. […] Staramy się znaleźć odpowiedzi na postawione przez nas pytania poprzez własny wysiłek, nie zaś przez oczekiwanie gotowej odpowiedzi od innego człowieka"[186]. Podobna definicja została wprowadzona przez Stefana Nowaka, który stwierdził, że problem badawczy to sformułowanie pytania lub zbioru pytań, na które chcemy otrzymać odpowiedź w wyniku przeprowadzonych przez nas badań[187].

Sformułowane problemy badawcze powinny być zgodne z tematem przeprowadzanych badań oraz podporządkowane wyznaczonym celom. Określa się ich tyle, aby w pełni wyczerpać zakres danej problematyki. Poprawnie nakreślone problemy charakteryzują się takimi cechami, jak: jasność, wyraźność i realność. Problem badawczy sformułowany w sposób jasny pozwala na jego jednoznaczne i czytelne zrozumienie. Z kolei wyraźność przejawia się wyznaczonymi ściśle granicami, umożliwiającymi zróżnicowanie danego problemu z innymi w badanym obszarze. Realny problem badawczy natomiast można rozwiązać przy użyciu dostępnych metod i narzędzi badawczych[188].

Według Tomasza Majewskiego problemy badawcze realizują dwie funkcje: motywującą i ukierunkowującą. Pierwsza z nich to nic innego jak pobudzanie własnego zaciekawienia, które stanowi swoistą siłę napędową do przeprowadzenia całego procesu badawczego, w celu rozwiania wątpliwości zawartych w sformułowanym problemie. Funkcja ukierunkowująca zaś wyraża się przez koncentrację na pewnym fragmencie rzeczywistości i prowadzenia czynności badawczych w tym właśnie kierunku[189].

---

184 B.R. Kuc, Z. Ściborek, *Podstawy metodologiczne nauk o bezpieczeństwie*, Warszawa 2013, s. 102.

185 J. Zieliński, *Metodologia pracy naukowej*, Warszawa 2012, s. 33.

186 J. Pieter, *Ogólna metodologia pracy naukowej*, Wrocław 1967, s. 67.

187 S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, Warszawa 2012, s. 26.

188 W. Zaczyński, *Praca badawcza nauczyciela*, Warszawa 1976, s. 45.

189 T. Majewski, *Miejsce…*, wyd. cyt., s. 12.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Odpowiednia identyfikacja problemów, jakie chcemy przeanalizować, w dużym stopniu rzutuje na osiągnięcie sukcesu badawczego. Nierzadko to właśnie ten etap pracy badacza wnosi dla danej dziedziny nauki więcej niż samo rozstrzygnięcie przeprowadzonych badań[190].

Opierając się na wyżej scharakteryzowanych kwestiach, dla niniejszych badań przyjęto następujące problemy badawcze:

- Czy i w jakim stopniu w opinii respondentów kobiety pełniące służbę w Policji poprawiają efektywność jej pracy?
- W jakim stopniu w opinii respondentów płeć wpływa na sposób i jakość służby w Policji?

3. Metoda, technika i narzędzie badawcze

Badania naukowe, ze względu na swoją celowość, różnią się od potocznego poznania rzeczywistości. Badacz, prowadząc cały proces badawczy, stosuje się do szeregu metodologicznych wymogów, które pozwalają na uniknięcie uzyskania wadliwego obrazu danego zjawiska spowodowanego subiektywnością jego spostrzegania. Eliminacja elementów subiektywnych następuje między innymi przez zastosowanie odpowiedniej metody badawczej[191].

W literaturze niejednokrotnie można natrafić na stwierdzenie, że metoda to inaczej funkcja problemu[192]. Zdaniem Kazimierza M. Czarneckiego „Metoda to sposób, droga postępowania badawczego, prowadząca do zebrania faktów empirycznych, przetworzonych w fakty naukowe, dokumentujące wyjaśnienie postawionego problemu oraz sprawdzenie postawionych hipotez lub pytań badawczych”[193].

Aleksander Kamiński natomiast przez metodę badań naukowych rozumie „Zespół teoretycznie uzasadnionych zabiegów koncepcyjnych i instrumentalnych, obejmujących najogólniej całość postępowania badacza, prowadzący do rozwiązania określonego problemu naukowego”[194]. Ponadto

[190] M. Łobocki, *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 2009, s. 108.

[191] W. Zaczyński, *Praca…*, wyd. cyt., s. 13.

[192] K.M. Czarnecki, *Metodologiczne podstawy naukowego rozwoju studentów*, Sosnowiec 2009, s. 144.

[193] Tamże.

[194] Cyt. za: R.A. Podgórski, *Metodologia badań socjologicznych. Kompendium wiedzy metodologicznej dla studentów*, Bydgoszcz–Olsztyn 2007, s. 177.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

metoda badawcza określana jest jako powtarzalne sposoby, procedury, których celem jest rozstrzygnięcie przyjętych problemów badawczych[195].

Wybór odpowiedniej metody badawczej powinien być zgodny w wcześniej sformułowanymi problemami badawczymi. Poza tym, obrana metoda musi spełniać podstawowe kryteria skutecznej procedury badawczej, tj. być obiektywna, rzetelna oraz trafna[196].

Metodami poznania naukowego najczęściej opisywanymi w literaturze są:

- metoda sondażu diagnostycznego,
- metoda obserwacji,
- metoda analizy dokumentów,
- metoda eksperymentu naukowego,
- metoda analizy przypadków.

W niniejszych badaniach zastosowana została metoda sondażu diagnostycznego.

Sondaż diagnostyczny to najbardziej popularna metoda poznania naukowego. Wśród funkcji, jakie spełnia, na szczególną uwagę zasługuje funkcja diagnostyczna, będąca, najprościej mówiąc, analizą danego zjawiska. Umożliwia ona wyciąganie i formułowanie wniosków dotyczących kierunku jego rozwoju oraz prognozowanie skutków[197].

W prezentowanym procesie badawczym wyżej wymieniona metoda wydaje się być najbardziej adekwatna do sformułowanych problemów badawczych. Umożliwia ona zebranie istotnych z punktu widzenia badacza informacji, których analiza pozwoli na uzyskanie rzetelnych i wartościowych wyników badań.

W celu realizacji wskazanej metody dobiera się właściwe techniki badań. Cytowany już A. Kamiński pojęcie to definiuje jako „czynności praktyczne, regulowane starannie wypracowanymi dyrektywami, pozwalającymi na uzyskanie optymalnie sprawdzalnych informacji, opinii, faktów”[198].

Technika badawcza określana i warunkowana jest przez wybór danej metody badawczej. Termin ten, w ujęciu logicznym, jest terminem podrzędnym w stosunku do pojęcia metody, a w znaczeniu rzeczowym, obejmuje zasadniczo węższy zakres niż metoda. Technika sprowadza się do

[195] S. Nowak, *Metodologia…*, wyd. cyt., s. 47.
[196] M. Łobocki, *Wprowadzenie…*, wyd. cyt., s. 186.
[197] D. Hryszkiewicz, *Społeczna odpowiedzialność…*, wyd. cyt., s. 106.
[198] Cyt. za: T, Pilch, *Zasady…*, wyd. cyt., s. 42.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

czynności pojedynczych bądź pojedynczo jednorodnych[199]. Jest ona „nazwą właściwą na oznaczenie poszczególnych odmian określonych metod"[200].

Do metody sondażu diagnostycznego, jaki zastosowano w niniejszych badaniach, wykorzystano technikę badawczą w postaci ankiety.

Ankieta to sposób uzyskiwania informacji, realizowany przez pytania skierowane do wybranych przez badacza osób za pośrednictwem kwestionariusza, w zamiarze pozyskania odpowiedzi, które posłużą do rozwiązania problemu badawczego[201]. „Jest swoistym typem wywiadu — wywiadem pisemnym"[202].

Pytania zawarte w ankiecie są precyzyjne, konkretne oraz jednoproblemowe. Zwykle stosuje się pytania zamknięte, do których dołączona jest tzw. kafeteria, tj. zestaw możliwych odpowiedzi. Ankieta obejmuje zwykle jakieś wąskie zagadnienie bądź szerszą problematykę, lecz rozdzieloną na poszczególne zagadnienia[203].

Cechą wyróżniającą wyżej wymienioną technikę jest sposób wypełniania drukowanego wykazu pytań zwanego kwestionariuszem. Udzielenie odpowiedzi na pytania w nim zawarte następuje pisemnie, przez zakreślenie bądź podkreślenie tej, którą respondent wybiera. Pytania ankietowe ilustrują „niewiedzę" badającego. Konstruuje się je na podstawie przyjętych problemów badawczych. Ankieta obejmuje analizę częściową lub całościową badanego zjawiska[204].

W celu realizacji danej techniki badania należy dobrać odpowiednie narzędzia badawcze. Pod pojęciem narzędzi badawczych rozumie się różnego rodzaju materialne instrumenty pomocnicze badania, takie jak arkusz obserwacji, kwestionariusz wywiadu, kwestionariusz ankiety itp.[205]

Jak napisał T. Pilch, narzędzie badawcze „służy do technicznego gromadzenia danych z badań"[206]. Jego budowa oraz treść powinny być podporządkowane ogólnym celom przeprowadzanych badań, które zawarte są w problemach badawczych. Warto również zdawać sobie sprawę, że struktura takich narzędzi, poziom standaryzacji, wielkość czy nawet okoliczności

[199] T. Pilch, T. Bauman, *Zasady…*, wyd. cyt., s. 71.
[200] W. Zaczyński, *Praca…*, wyd. cyt., s. 15.
[201] J. Pieter, *Zarys metodologii pracy naukowej*, Warszawa 1985, s. 86.
[202] J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik socjologicznych*, Warszawa 1986, s. 229.
[203] T. Pilch, *Zasady…*, wyd. cyt., s. 87.
[204] D. Hryszkiewicz, *Społeczna odpowiedzialność…*, wyd. cyt., s. 107.
[205] W. Zaczyński, *Praca…*, wyd. cyt., s. 15.
[206] T. Pilch, *Zasady…*, wyd. cyt., s. 42.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

ich wypełniania wywierają duży wpływ na wiarygodność zdobywanych informacji[207].

Każde narzędzie badawcze realizuje dwie funkcje. Po pierwsze daje możliwość do uzyskania potrzebnych informacji, a ponadto stanowi najbardziej dokładne przełożenie badanej dziedziny na „język pytań"[208].

W prezentowanym procesie badawczym jako narzędzie badawcze przyjęto kwestionariusz ankiety zawierający 11 pytań zamkniętych i półotwartych z kafeterią odpowiedzi zarówno o charakterze dysjunktywnym, jak i koniunktywnym.

Kwestionariusz ankiety skonstruowany w wyżej opisany sposób jest chętnie wypełniany przez respondentów ze względu na to, że nie jest czasochłonny, a sposób odpowiedzi na pytania nie stanowi dla nich żadnego problemu.

4. Organizacja i teren badań

„Organizacja badań to uporządkowanie *stricte* czynności badawczych […], powiązanie w pewną uporządkowaną logicznie spójną całość określonych i następujących po sobie przedsięwzięć badawczych"[209]. Jest pewnym schematem działań, ułatwiającym przeprowadzenie całego procesu badawczego.

W metodologii pojęcie „organizacja badań" jest ściśle związane z problematyką terenu badań. Przez teren badań należy rozumieć nie tylko miejsce w sensie fizycznym, lecz również pewną typologię zagadnień czy cech, które zostają poddane badaniu w celu ich odnalezienia w pewnej przestrzeni, grupach, powiązaniach i zjawiskach społecznych. Jest to kategoria oznaczająca zarówno miejsce, jak i czas[210].

Niniejsze badania zostały przeprowadzone w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie od 15 do 25 maja 2015 r. na grupie 254 funkcjonariuszy Policji odbywających szkolenie oficerskie.

Dla prezentowanych celów badawczych osoby biorące udział w badaniach zostały wyselekcjonowane na podstawie losowego doboru próby. Jak napisał Mieczysław Łobocki, „w doborze tym badacz nie ma bezpośredniego

[207] T. Pilch, T. Bauman, *Zasady…*, wyd. cyt., s. 149.

[208] R.A. Podgórski, *Metodologia…*, wyd. cyt., s. 204.

[209] D. Hryszkiewicz, *Społeczna odpowiedzialność…*, wyd. cyt., s. 108.

[210] S. Wojnarowska-Szpucha, J. Wojnarowski, *Jak rozwiązać problem badawczy w pracach promocyjnych*, Warszawa 2012, s. 34.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

wpływu na wybór badanych osób […]. Dzięki temu losowy dobór próby zapewnia jej reprezentatywność”[211]. W prezentowanym procesie badawczym z liczby 800 policjantów (V kompanii) odbywających szkolenie oficerskie w Wyższej Szkole Policji w Szczytnie wylosowano 2 kompanie, w których przebadano wszystkich funkcjonariuszy.

Organizacja badań, sposób doboru próby, teren badań zostały wybrane tak, aby umożliwiły należyte rozwiązanie problemów badawczych oraz zapewniły uzyskanie wiarygodnych wyników badań.

Materiał badawczy zebrany w trakcie prowadzenia badań został odpowiednio uporządkowany i opisany, a także poddany analizie ilościowej i jakościowej. Ponadto na jego podstawie opracowano wynikające z rezultatów badania wnioski końcowe.

[211] M. Łobocki, *Wprowadzenie…*, wyd. cyt., s. 166.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Rozdział V

Analiza i wyniki badań własnych

W badaniu wzięło udział 254 respondentów, w tym 62 kobiety (24,8%) i 191 mężczyzn (76,4%).

Odpowiedzi na pytanie 1. „Jakimi motywami kierował/a się Pan/i, wstępując do Policji (możesz zaznaczyć kilka odpowiedzi)" zostały zaprezentowane w tabeli 2.

Tabela 2. Motywy wstępowania do Policji

Pytanie 1	Suma	Średnia	Procent
a) z uwagi na prestiż społeczny	30	0,12	12
b) ze względu na tradycje rodzinne	41	0,164	16,4
c) spełniałem/am dziecięce marzenia	53	0,212	21,2
d) z powodu stałej pracy i stałego źródło utrzymania	162	0,648	64,8
e) z uwagi na świadczenia socjalne	19	0,076	7,6
f) możliwość wcześniejszej emerytury	87	0,348	34,8
g) chciałem/am być stróżem prawa	60	0,24	24
h) chciałem/am pomagać innym	92	0,368	36,8
i) inne (jakie?) …….	9	0,036	3,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Najwięcej osób odpowiedziało, że głównym motywem podjęcia zawodu policjanta jest możliwość stałej pracy i stałego źródło utrzymania — 64,8% odpowiedzi. Kolejnymi motywami wstępowania do Policji były chęć pomocy innym (36,8%) oraz możliwość wcześniejszej emerytury (34,8%). Największy udział w odpowiedziach odpowiednio do ważności udzielali mężczyźni (25,2%); (36,2%). Analizując odpowiedzi na to pytanie, trzeba wziąć pod uwagę fakt, że mężczyzn w badanej grupie było trzy razy więcej niż kobiet.

Odpowiedzi udzielane na pytanie 1. były znacznie zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu znacznym, natomiast

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

zmienność kształtuje się na poziomie dużej (115%). Oznacza to, że respondenci kierowali się różnymi motywami przy podejmowaniu pracy w Policji, co potwierdza się w procentowym podziale struktury odpowiedzi.

Badanie korelacji dla pytania 1. dało zależności: odpowiedź 1c jest skorelowana do odpowiedzi 1g na poziomie –0,33, co pokazuje osoby, które odpowiadały, że spełniają dziecięce marzenia wskazywały ujemną zależność w stopniu słabym, a więc im mniej osób, które spełniły dziecięce marzenia, wstępując w szeregi Policji, tym więcej osób, które kierowały się motywem bycia stróżem prawa.

Korelacja ta może być odwrotna. Dla pozostałych pytań w kwestionariuszu badanie korelacji nie wskazało istotnej diagnozy. Siła natężenia była zbyt słaba, równa z przypadkowym nakładaniem się odpowiedzi udzielanych przez respondentów.

Odpowiedzi na pytanie 2. „Z kim woli Pan/i współpracować w codziennej służbie?" zostały zaprezentowane w tabeli 3.

Tabela 3. Preferencje współpracy

Pytanie 2	Suma	Średnia	Procent
a) z policjantkami	12	0,048	4,8
b) z policjantami	88	0,352	35,2
c) jest mi obojętne, z kim współpracuję	18	0,072	7,2
d) jest mi obojętne, z kim współpracuję, ważne, żeby współpracownik wywiązywał się ze swoich obowiązków służbowych prawidłowo	143	0,572	57,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Najwięcej osób odpowiedziało, że jest im obojętne, z kim współpracują, ważne, żeby współpracownik wywiązywał się ze swoich obowiązków prawidłowo — 57,2% odpowiedzi. Największy udział w tych odpowiedziach mieli mężczyźni (39,8%). 12 osób odpowiedziało, że woli współpracować z policjantkami (w tym 3 kobiety i 9 mężczyzn). 88 osób odpowiedziało, że woli współpracować z policjantami (w tym 21 kobiet i 67 mężczyzn). 18 osób odpowiedziało, że jest im obojętne, z kim współpracują (w tym 12 kobiet i 6 mężczyzn). 143 osoby odpowiedziały, że także jest im obojętne, z kim współpracują, ważne jest tylko to, aby współpracownik wywiązywał się z powierzonych mu obowiązków (w tym 41 kobiet i 102 mężczyzn).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Odpowiedzi udzielane na pytanie 2. były średnio zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu umiarkowanym, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie umiarkowanej (84%). Oznacza to, że respondenci preferowali pracę w codziennej służbie z policjantami bądź było im obojętne z jaką płcią, ważne, aby każdy z współpracowników wywiązywał się z powierzonych im obowiązków, co można zauważyć w tendencji dwóch dominant.

Badanie korelacji dla pytania 2. nie wykryło zależności z żadnymi wskazanymi przez respondentów odpowiedziami.

Odpowiedzi na pytanie 3. „Jaki jest stosunek Pana/i do służby kobiet w Policji?" przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Stosunek do służby kobiet w Policji

Pytanie 3	Suma	Średnia	Procent
a) pozytywny	121	0,484	48,4
b) negatywny	44	0,176	17,6
c) obojętny	88	0,352	35,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Najwięcej osób ma pozytywny stosunek do służby kobiet w Policji — 48,4% odpowiedzi. Największy udział w odpowiedziach mieli mężczyźni (26,9%). 121 osób odpowiedziało, że ich stosunek do pracy kobiet w Policji jest pozytywny (w tym 47 kobiet i 74 mężczyzn). 44 osoby odpowiedziały, że ich stosunek do pracy kobiet w Policji jest negatywny (w tym 5 kobiet i 39 mężczyzn). 88 osób odpowiedziało, że jest im obojętne, z kim współpracują (w tym 21 kobiet i 67 mężczyzn).

Odpowiedzi udzielane na pytanie 3. były zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu znacznym, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie dużej (106%). Oznacza to, że respondenci mają różny stosunek do pracy kobiet w Policji, bez oczywistej tendencji w swoich preferencjach, co obrazuje wskazana struktura odpowiedzi.

Badanie korelacji dla pytania 3. dało zależności: odpowiedź 3c jest skorelowana z odpowiedziami respondentów na pytanie 8. „Czy zdaniem Pana/i kobiety powinny pełnić służbę w Policji?" w stopniu słabym, dodatnim na poziomie 0,42. Pokazuje to osoby, które odpowiadały pozytywnie na pytanie odnoszące się do stosunku służby kobiet w Policji, też miały pozytywne zdanie o fakcie, że kobiety powinny pełnić służbę w Policji.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Odpowiedź 3c jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9b „Jak Pan/i ocenia kobiety policjantki z najbliższego otoczenia, z którymi Pan/i współpracuje?" w typie odpowiedzi macierzowej „inteligentna — nieinteligentna" w stopniu słabym, ujemnym na poziomie 0,36. Pokazuje to, że wraz ze wzrostem pozytywnego stosunku osób zatrudnionych w Policji do służby kobiet spada postrzeganie kobiet tam pracujących jako nieinteligentne.

Odpowiedź 3c jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9c „Jak Pan/i ocenia kobiety policjantki z najbliższego otoczenia, z którymi Pan/i współpracuje?" w typie odpowiedzi macierzowej „pracowita — leniwa" w stopniu słabym, ujemnym na poziomie 0,34. Pokazuje to, że wraz ze wzrostem pozytywnego stosunku osób zatrudnionych w Policji do służby kobiet spada postrzeganie kobiet tam pracujących jako leniwe.

Odpowiedź 3a jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9d „Jak Pan/i ocenia kobiety policjantki z najbliższego otoczenia, z którymi Pan/i współpracuje?" w typie odpowiedzi macierzowej „energiczna — flegmatyczna" w stopniu słabym, ujemnym na poziomie 0,32. Pokazuje to, że wraz ze wzrostem pozytywnego stosunku osób zatrudnionych w Policji do służby kobiet spada postrzeganie kobiet tam pracujących jako flegmatyczne.

Odpowiedź 3a jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9e „Jak Pan/i ocenia kobiety policjantki z najbliższego otoczenia, z którymi Pan/i współpracuje?" w typie odpowiedzi macierzowej „zrównoważona — chwiejna emocjonalnie" w stopniu słabym, ujemnym na poziomie 0,35. Pokazuje to, że wraz ze wzrostem pozytywnego stosunku osób zatrudnionych w Policji do służby kobiet spada postrzeganie kobiet tam pracujących jako chwiejne emocjonalnie.

Odpowiedź 3a jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 11 „Ile Pana/i zdaniem jest kobiet pełniących służbę w Policji?" w stopniu słabym, ujemnym na poziomie 0,34. Pokazuje to, że wraz ze wzrostem pozytywnego stosunku respondentów do służby kobiet zatrudnionych w Policji słabnie pogląd, że jest ich tam zatrudnionych raczej za dużo.

Korelacja ta może być odwrotna. Dla pozostałych pytań w kwestionariuszu badanie korelacji nie wskazało istotnej diagnozy. Siła natężenia była zbyt słaba, równa z przypadkowym nakładaniem się odpowiedzi udzielanych przez respondentów.

Zestawienie odpowiedzi na pytanie 4. „Czy Pana/i zdaniem kobieta pełniąca służbę w Policji powinna spełniać takie same kryteria co mężczyzna?" zaprezentowano w tabeli 5.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Tabela 5. Kryteria naboru a służba kobiet w Policji

Pytanie 4	Suma	Średnia	Procent
a) tak	221	0,884	88,4
b) nie	32	0,128	12,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Najwięcej osób było zdania, że kobieta pełniąca służbę w Policji powinna spełniać takie same kryteria co mężczyzna — 88,4% odpowiedzi. Największy udział w odpowiedziach mieli mężczyźni (66,2%). 221 osób odpowiedziało, że kobiety powinny spełniać takie same kryteria co mężczyźni pełniący służbę w Policji (w tym 80 kobiet i 141 mężczyzn). 32 osoby odpowiedziały, że kobieta pełniąca służbę w Policji nie powinna spełniać takich samych kryteriów co mężczyzna policjant (w tym 19 kobiet i 13 mężczyzn).

Odpowiedzi udzielane na pytanie 4. były skrajnie zróżnicowane ze względu na charakter odpowiedzi dualnej. Zmienność kształtuje się na poziomie skrajnie dużej (162%). Oznacza to, że w odpowiedziach respondentów wyraźnie zaznaczyła się jedna z odpowiedzi.

Badanie korelacji dla pytania 4. nie wykryło zależności z żadnymi wskazanymi przez respondentów odpowiedziami.

Tabela 6 obrazuje odpowiedzi na pytanie 5. „Z kim się kojarzy Panu/i rola kobiety policjantki?".

Tabela 6. Rola policjantki

Pytanie 5	Suma	Średnia	Procent
a) przesłuchująca osoby	110	0,44	44
b) zajmująca się profilaktyką społeczną	127	0,508	50,8
c) współpracująca z przedstawicielami środków masowego przekazu	95	0,38	38
d) patrolująca ulice	22	0,088	8,8
e) dokonująca kontroli w ruchu drogowym	31	0,124	12,4
f) prowadząca pracę operacyjną	37	0,148	14,8
g) pracująca w zapleczu logistycznym	125	0,5	50

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Najwięcej osób odpowiedziało, że kobieta w Policji powinna zajmować się profilaktyką społeczną (50,8% odpowiedzi) oraz pracą w zapleczu logistycznym (50%). Największy udział w odpowiedziach mieli mężczyźni, odpowiednio 42,1% i 38,7%. 110 osób odpowiedziało, że kobieta w Policji najlepiej sprawdzi się jako przesłuchująca świadków, podejrzanych (w tym 34 kobiety i 76 mężczyzn). 127 osób odpowiedziało, że najlepszym zajęciem dla kobiety w Policji jest profilaktyka społeczna (w tym 29 kobiet i 98 mężczyzn). 95 osób odpowiedziało, że kobieta najlepiej sprawdzi się w roli współpracującej z przedstawicielami środków masowego przekazu (w tym 57 kobiet i 38 mężczyzn). 22 osoby odpowiedziały, że widzą kobiety w patrolu prewencji (w tym 10 kobiet i 12 mężczyzn). 31 osób odpowiedziało, że praca kobiety policjantki jest pożądana w ruchu drogowym (w tym 7 kobiet i 24 mężczyzn). 37 osób odpowiedziało, że kobiety powinny zajmować się pracą operacyjną (w tym 13 kobiet i 24 mężczyzn). 125 osób odpowiedziało, że najlepszym zajęciem dla kobiety w Policji jest praca w zapleczu logistycznym (w tym 43 kobiety i 82 mężczyzn).

Odpowiedzi udzielane na pytanie 5. były zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu znacznym, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie dużej (133%). Oznacza to, że respondenci kierowali się różnymi motywami przy wskazywaniu roli kobiety w Policji, co obrazuje struktura odpowiedzi zamieszczonych w tabeli 6.

Badanie korelacji dla pytania 5. dało zależności: odpowiedź 5b jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 5c w stopniu słabym, dodatnim na poziomie 0,35. Pokazuje to, że respondenci odpowiadali, że widzą kobietę w Policji w roli zajmującej się profilaktyką społeczną oraz współpracującej z przedstawicielami środków masowego przekazu.

Odpowiedź 5d jest skorelowana z odpowiedziami respondentów 5e i 5f w stopniu słabym, dodatnim na poziomie 0,45 i 0,35. Pokazuje to, że respondenci odpowiadali, że widzą kobietę w Policji w roli patrolującej ulice oraz pracującej w ruchu drogowym i przy pracy operacyjnej.

Odpowiedź 5e jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 5e w stopniu słabym, dodatnim na poziomie 0,33. Pokazuje to, że respondenci odpowiadali, że widzą kobietę w Policji w roli zajmującej się pracą w ruchu drogowym oraz wykonującej pracę operacyjną.

Korelacja ta może być odwrotna. Dla pozostałych pytań w kwestionariuszu badanie korelacji nie wskazało istotnej diagnozy. Siła natężenia była zbyt słaba, równa z przypadkowym nakładaniem się odpowiedzi udzielanych przez respondentów.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

W tabeli 7 ujęto odpowiedzi na pytanie 6. „Czy zdaniem Pana/i kobieta pełniąca służbę w Policji ma możliwość pogodzenia służby z byciem żoną i matką?".

Tabela 7. Służba kobiet w Policji a życie rodzinne

Pytanie 6	Suma	Średnia	Procent
a) tak	174	0,696	69,6
b) nie	53	0,212	21,2
c) nie mam zdania	27	0,108	10,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Najwięcej osób odpowiedziało, że kobieta pełniąca służbę w Policji ma możliwość pogodzenia służby z byciem żoną i matą — 69,6%. Największy udział w odpowiedziach mieli mężczyźni — 51,4%. 174 osoby odpowiedziały, że policjantka ma możliwość pogodzenia przypisanych kobiecie ról społecznych (w tym 71 kobiet i 103 mężczyzn). 53 osoby odpowiedziały, że kobiety policjantki nie mają możliwości pogodzenia służby z byciem jednocześnie żoną i matką (w tym 15 kobiet i 38 mężczyzn). 27 osób odpowiedziało, że w temacie pytania nie mają określonego stanowiska (w tym 6 kobiet i 21 mężczyzn).

Odpowiedzi udzielane na pytanie 6. były znacznie zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu znacznym, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie dużej (135%). Oznacza to, że respondenci mieli różne zdanie na temat możliwości pogodzenia przez kobietę służby w Policji z rolą żony i matki, co obrazuje struktura odpowiedzi zamieszczonych w tabeli 7.

Badanie korelacji dla pytania 6. dało zależności: odpowiedzi na pytanie 6. są skorelowane z odpowiedziami respondentów na pytanie 7. „Czy zdaniem Pana/i mężczyzna pełniący służbę w Policji ma możliwość pogodzenia służby z byciem mężem i ojcem?" w stopniu słabym, dodatnim na poziomie 0,44. Pokazuje to, że respondenci wskazywali na możliwość pogodzenia przez kobiety ról społecznych (zawodowej i prywatnej).

Odpowiedzi na pytanie 6. są skorelowane z odpowiedziami respondentów na pytanie 10. „Czy zdaniem Pana/i kobieta pełniące służbę w Policji jest w stanie zrealizować swoje zadania w takim samym zakresie jak mężczyzna policjant?" w stopniu słabym, dodatnim na poziomie 0,35. Pokazuje to, że respondenci wskazywali możliwość godzenia przez kobiety

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

określonych ról społecznych tak samo jak robią to mężczyźni. Korelacja ta może być odwrotna. Dla pozostałych pytań w kwestionariuszu badanie korelacji nie wskazało istotnej diagnozy. Siła natężenia była zbyt słaba, równa z przypadkowym nakładaniem się odpowiedzi udzielanych przez respondentów.

Odpowiedzi na pytanie 7. „Czy zdaniem Pana/i mężczyzna pełniący służbę w Policji ma możliwość pogodzenia służby z byciem mężem i ojcem?" zaprezentowano w tabeli 8.

Tabela 8. Służba mężczyzn w Policji a życie rodzinne

Pytanie 7	Suma	Średnia	Procent
a) tak	224	0,896	89,6
b) nie	22	0,088	8,8
c) nie mam zdania	8	0,032	3,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Najwięcej osób odpowiedziało, że mężczyzna pełniący służbę w Policji ma możliwość pogodzenia służby z byciem mężem i ojcem — 89,6%. Największy udział w odpowiedziach mieli mężczyźni — 65,3%. 224 osoby odpowiedziały, że policjant ma możliwość pogodzenia przypisanych mężczyźnie ról społecznych i służby (w tym 47 kobiet i 177 mężczyzn). 22 osoby odpowiedziały, że mężczyźni policjanci nie mają możliwości pogodzenia służby z byciem jednocześnie mężem i ojcem (w tym 6 kobiet i 16 mężczyzn). 8 osób odpowiedziało, że w temacie pytania nie mają określonego stanowiska (w tym 4 kobiety i 4 mężczyzn).

Odpowiedzi udzielane na pytanie 7. były znacznie zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu znacznym, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie dużej (118%). Oznacza to, że respondenci mieli różne zdanie na temat możliwości pogodzenia przez mężczyznę służby w Policji z rolą męża i ojca, co obrazuje struktura odpowiedzi zamieszczonych w tabeli 8.

Badanie korelacji dla pytania 7. nie wykryło zależności z żadnymi wskazanymi przez respondentów odpowiedziami.

Sposób odpowiedzi respondentów na pytanie 8. „Czy zdaniem Pana/i kobiety powinny pełnić służbę w Policji?" został przedstawiony w tabeli 9.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Tabela 9. Służba kobiet w Policji

Pytanie 8	Suma	Średnia	Procent
a) zdecydowanie tak	100	0,4	40
b) raczej tak	89	0,356	35,6
c) nie mam zadania	14	0,056	5,6
d) raczej nie	41	0,164	16,4
e) zdecydowanie nie	10	0,04	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Najwięcej osób odpowiedziało, że kobiety powinny pełnić służbę w Policji ze wskazaniem „zdecydowanie tak" — 40%. Największy udział w odpowiedziach miały kobiety — 21,4%. 100 osób odpowiedziało, że kobiety zdecydowanie powinny pełnić służbę w Policji (w tym 52 kobiety i 48 mężczyzn). 89 osób odpowiedziało, że kobiety raczej powinny pełnić służbę w Policji (w tym 35 kobiet i 54 mężczyzn). 14 osób odpowiedziało, że nie ma zdania na temat pełnienia służby kobiet w Policji (5 kobiet i 9 mężczyzn). 41 osób odpowiedziało, że kobiety raczej nie powinny pełnić służby w Policji (1 kobieta i 40 mężczyzn). 10 osób odpowiedziało, że zdecydowanie nie powinny pełnić służby w Policji (10 mężczyzn).

Odpowiedzi udzielane na pytanie 8. były zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu znacznym, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie dużej (103%). Oznacza to, że respondenci udzielali zróżnicowanych odpowiedzi na temat potrzeby zatrudniania kobiet w Policji, co obrazuje wskazana struktura odpowiedzi.

Odpowiedzi na pytanie 8. są skorelowane z odpowiedzią 9c respondentów na pytanie 9. „Jak Pan/i ocenia kobiety policjantki z najbliższego otoczenia, z którymi Pan/i współpracuje?" w typie odpowiedzi macierzowej „pracowita — leniwa" w stopniu umiarkowanym, ujemnym na poziomie 0,51. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem potrzeby pełnienia funkcji przez kobiety w Policji, kobiety są rzadziej postrzegane przez współpracowników jako leniwe.

Odpowiedzi na pytanie 8. są skorelowane z odpowiedzią 9e respondentów na pytanie 9. „Jak Pan/i ocenia kobiety policjantki z najbliższego otoczenia, z którymi Pan/i współpracuje?" w typie odpowiedzi macierzowej „zrównoważona — chwiejna emocjonalnie" w stopniu słabym, ujemnym na poziomie 0,4. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

potrzeby pełnienia funkcji kobiet w Policji, kobiety są rzadziej postrzegane przez współpracowników jako chwiejne emocjonalnie.

Dla pozostałych pytań w kwestionariuszu badanie korelacji nie wskazało istotnej diagnozy. Siła natężenia była zbyt słaba, równa z przypadkowym nakładaniem się odpowiedzi udzielanych przez respondentów.

Odpowiedzi respondentów na pytanie 9. „Jak Pan/i ocenia kobiety policjantki z najbliższego otoczenia, z którymi Pan/i współpracuje?", przedstawiono w tabeli 10.

Tabela 10. Ocena policjantek

Pytanie 9	Średnia ważona	Procent
a) sprawiedliwa — stronnicza	4,3	62
b) inteligentna — nieinteligentna	4,9	70
c) pracowita — leniwa	4,7	66,5
d) energiczna — flegmatyczna	4,5	64,1
e) zrównoważona — chwiejna emocjonalnie	4,1	58,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Najwyżej zostały ocenione kobiety policjantki pod względem inteligencji, gdzie waga kształtuje się na poziomie 4,9. Tak odpowiedziało 70% respondentów. Następnie pod względem pracowitości — 4,7 (66,5%); energiczności — 4,5 (64,1%); sprawiedliwego postępowania w służbie — 4,3 (62%) i równowagi psychicznej — 4,1 (58,9% ankietowanych). Waga dla oceny policjantek to średnio 4.

W kwestionariuszu ankiety nie nadano odpowiedzi dla poszczególnych wag (np. 1 — bardzo stronnicza, 2 — stronnicza), dlatego też ankietowani i oceniający nie mieli możliwości poprawnie ocenić i zweryfikować pytania. Tym samym, skala nie odpowiada zwyczajowej skali pięciostopniowej.

Odpowiedzi udzielane na pytanie 9. były bardzo mało zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu nieznacznym, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie bardzo małej (32,2%). Oznacza to, że respondenci udzielali bardzo podobnych odpowiedzi na temat postrzegania kobiet w Policji, co obrazuje wskazana struktura odpowiedzi.

Badanie korelacji dla pytania 9. dało zależności: odpowiedź 9a jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9b w stopniu umiarkowanym, dodatnim na poziomie 0,67. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich sprawiedliwości w działaniu, są one też postrzegane jako inteligentne.

Odpowiedź 9a jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9b w stopniu umiarkowanym, dodatnim na poziomie 0,62. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich sprawiedliwości w działaniu, są one też postrzegane jako inteligentne.

Odpowiedź 9a jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9d w stopniu umiarkowanym, dodatnim na poziomie 0,66. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich sprawiedliwości w działaniu, są one też postrzegane jako energiczne.

Odpowiedź 9a jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9e w stopniu umiarkowanym, dodatnim na poziomie 0,69. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich sprawiedliwości w działaniu, są one też postrzegane jako zrównoważone.

Odpowiedź 9a jest skorelowana z odpowiedziami respondentów na pytanie 10. „Czy zdaniem Pana/i kobieta pełniąca służbę w Policji jest w stanie zrealizować swoje zadania w takim samym zakresie, jak mężczyzna policjant?" w stopniu słabym, ujemnym na poziomie 0,37. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich sprawiedliwości w działaniu, nie realizują one powierzonych zadań służbowych w takim samym zakresie, jak mężczyzna.

Odpowiedź 9b jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9c w stopniu silnym, dodatnim na poziomie 0,70. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich inteligencji, są one też postrzegane jako pracowite.

Odpowiedź 9b jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9d w stopniu silnym, dodatnim na poziomie 0,71. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich inteligencji, są one też postrzegane jako energiczne w działaniu.

Odpowiedź 9b jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9e w stopniu umiarkowanym, dodatnim na poziomie 0,59. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich inteligencji, są one też postrzegane jako zrównoważone.

Odpowiedź 9b jest skorelowana z odpowiedziami respondentów na pytanie 10. „Czy zdaniem Pana/i kobieta pełniąca służbę w Policji jest w stanie zrealizować swoje zadania w takim samym zakresie, jak mężczyzna policjant?" w stopniu słabym, ujemnym na poziomie 0,32. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

względem ich inteligencji, nie realizują one powierzonych zadań służbowych w takim samym zakresie, jak mężczyzna.

Odpowiedź 9c jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9d w stopniu silnym, dodatnim na poziomie 0,72. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich pracowitości, są one też postrzegane jako energiczne w działaniu.

Odpowiedź 9c jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9e w stopniu umiarkowanym, dodatnim na poziomie 0,63. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich pracowitości, są one też postrzegane jako zrównoważone.

Odpowiedź 9d jest skorelowana z odpowiedzią respondentów 9e w stopniu umiarkowanym, dodatnim na poziomie 0,67. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich energiczności, są one też postrzegane jako zrównoważone.

Odpowiedź 9d jest skorelowana z odpowiedziami respondentów na pytanie 10. „Czy zdaniem Pana/i kobieta pełniąca służbę w Policji jest w stanie zrealizować swoje zadania w takim samym zakresie, jak mężczyzna policjant?" w stopniu słabym, ujemnym na poziomie 0,40. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich energiczności, nie realizują one powierzonych zadań służbowych w takim samym zakresie, jak mężczyzna.

Odpowiedź 9e jest skorelowana z odpowiedziami respondentów na pytanie 10. „Czy zdaniem Pana/i kobieta pełniąca służbę w Policji jest w stanie zrealizować swoje zadania w takim samym zakresie, jak mężczyzna policjant?" w stopniu słabym, ujemnym na poziomie 0,44. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich zrównoważenia psychicznego, nie realizują one powierzonych zadań służbowych w takim samym zakresie, jak mężczyzna.

Odpowiedź 9e jest skorelowana z odpowiedziami na pytanie 12. odnoszące się do płci respondenta/ki w stopniu słabym, ujemnym na poziomie 0,32. Pokazuje to, że zdaniem respondentów wraz ze wzrostem postrzegania kobiet pod względem ich zrównoważenia psychicznego, spada znaczenie płci w środowisku zawodowym.

Korelacja ta może być odwrotna. Dla pozostałych pytań w kwestionariuszu badanie korelacji nie wskazało istotnej diagnozy. Siła natężenia była zbyt słaba, równa z przypadkowym nakładaniem się odpowiedzi udzielanych przez respondentów.

Odpowiedzi respondentów na pytanie 10. „Czy zdaniem Pana/i kobieta pełniąca służbę w Policji jest w stanie zrealizować swoje zadania w takim

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

samym zakresie, jak mężczyzna policjant?" zostały zaprezentowane w tabeli 11.

Tabela 11. Zakres realizacji zadań

Pytanie 10	Suma	Średnia	Procent
a) zdecydowanie tak	40	0,16	16
b) raczej tak	102	0,408	40,8
c) nie mam zdania	10	0,04	4
d) raczej nie	75	0,3	30
e) zdecydowanie nie	28	0,112	11,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Najwięcej osób odpowiedziało, że kobieta pełniąca służbę w Policji raczej jest w stanie zrealizować swoje zadania w takim samym zakresie, jak mężczyzna — 40,8%. Największy udział w odpowiedziach mieli mężczyźni — 27,1%. 40 osób odpowiedziało, że kobieta pełniąca służbę w Policji zdecydowanie jest w stanie zrealizować swoje zadania w takim samym zakresie, jak mężczyzna policjant (w tym 11 kobiet i 29 mężczyzn). 102 osoby odpowiedziały, że kobieta pełniąca służbę w Policji raczej jest w stanie zrealizować swoje zadania w takim samym zakresie, jak mężczyzna policjant (w tym 9 kobiet i 93 mężczyzn). 10 osób nie miało w tym temacie określonego swojego zdania (2 kobiety, 8 mężczyzn). 75 osób odpowiedziało, że kobiety pełniące służbę w Policji raczej nie są w stanie zrealizować swoich zadań w takim samym zakresie, jak mężczyzna policjant (14 kobiet, 61 mężczyzn). 28 osób odpowiedziało, że kobiety pełniące służbę w Policji zdecydowanie nie są w stanie zrealizować swoich zadań w takim samym zakresie, jak mężczyzna policjant (3 kobiety, 25 mężczyzn).

Odpowiedzi udzielane na pytanie 10. były znacznie zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu znacznym, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie dużej (106%). Oznacza to, że respondenci udzielali zróżnicowanych odpowiedzi na temat realizacji przez kobiety zadań służbowych w takim samym zakresie, w jakim czynią to mężczyźni pracujący w Policji, co obrazuje wskazana struktura odpowiedzi.

Odpowiedzi respondentów na pytanie 11. „Jaka Pana/i zdaniem jest liczba kobiet pełniących służbę w Policji?" przedstawia tabela 12.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Tabela 12. Liczba kobiet w Policji

Pytanie 11	Suma	Średnia	Procent
a) zdecydowanie za dużo	57	0,228	22,8
b) raczej za dużo	79	0,316	31,6
c) nie mam zdania	45	0,18	18
d) raczej zbyt mało	18	0,072	7,2
e) zdecydowanie wystarczająco	56	0,224	22,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Najwięcej osób odpowiedziało, że kobiet pracujących w Policji jest raczej za dużo — 31,6%. Największy udział w odpowiedziach mieli mężczyźni — 29,4%. 57 osób odpowiedziało, że kobiet pracujących w Policji jest zdecydowanie za dużo — 22,8% (2 kobiety, 54 mężczyzn). 79 osób odpowiedziało, że kobiet pracujących w Policji jest „raczej za dużo" (7 kobiet, 72 mężczyzn). 45 osób nie miało w tym temacie określonego swojego zdania (17 kobiet, 28 mężczyzn). 18 osób odpowiedziało, że kobiet pracujących w Policji jest „raczej zbyt mało" (12 kobiet, 6 mężczyzn). 56 osób odpowiedziało, że kobiet pracujących w Policji jest „zdecydowanie wystarczająco" (15 kobiet, 41 mężczyzn).

Odpowiedzi udzielane na pytanie 10. były zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu znacznym, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie dużej (110%). Oznacza to, że respondenci udzielali zróżnicowanych odpowiedzi na temat liczby kobiet pracujących w Policji, co obrazuje wskazana struktura odpowiedzi.

Badanie korelacji dla pytania 11. nie wykryło zależności z żadnymi wskazanymi przez respondentów odpowiedziami.

W pytaniu 12. respondenci zostali zapytani o płeć. Odpowiedzi przedstawiono w tabeli 13.

Tabela 13. Płeć

Pytanie 12	Suma	Średnia	Procent
a) kobieta	62	0,248	24,8
b) mężczyzna	191	0,764	76,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Największą grupę w badaniu stanowili mężczyźni, liczyła ona 76,4%. Kobiet było trzy razy mniej, bo tylko 24,8%. Zmienność struktury płci była skrajnie duża i wynosiła 171%. Badanie korelacji dla pytania 12. wykryło zależności wymienione we wcześniejszych punktach.

W pytaniu 13. respondenci zostali zapytani o wiek. Odpowiedzi przedstawiono w tabeli 14.

Tabela 14. Wiek

Pytanie 13	Suma	Średnia	Procent
a) 23–30	5	0,02	2
b) 31–35	56	0,224	22,4
c) 36–40	115	0,46	46
d) 41–45	66	0,268	26,4
e) 46–50	8	0,032	3,2
f) 51 i więcej	3	0,012	1,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Największą grupę w badaniu stanowiły osoby z przedziału wiekowego 36–40 lat, liczyła ona 46%. W tej grupie przeważali mężczyźni — 32,5%. 5 osób znajdowało się w przedziale od 23 do 30 lat, byli to wyłącznie mężczyźni, stanowili 2% ankietowanych. 56 osób znajdowało się w przedziale od 31 do 35 lat, stanowili 22,4% badanych (12 kobiet, 44 mężczyzn). 115 osób znajdowało się w przedziale od 36 do 40 lat, stanowili 46% badanych (28 kobiet, 87 mężczyzn). 66 osób znajdowało się w przedziale wiekowym od 41 do 45 lat, stanowili 26,4% badanych (15 kobiet, 51 mężczyzn). 8 osób znajdowało się w przedziale wiekowym od 46 do 50 lat, stanowili 3,2% badanych (3 kobiet, 8 mężczyzn). 3 osoby znajdowały się powyżej 50 lat, stanowili 1,2% badanych (2 kobiety, 1 mężczyzna).

Odpowiedzi udzielane na pytanie 13. były umiarkowanie zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu średnim, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie umiarkowanej (87%). Oznacza to, że wiek respondentów znacząco nie był zróżnicowany.

Badanie korelacji dla pytania 13. dało zależności: odpowiedzi na pytanie 13. są skorelowane z odpowiedziami respondentów na pytanie 14. odnoszące się do stażu pracy ankietowanych policjantów, zależność

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

dodatnia na poziomie 0,70. Pokazuje to, że staż pracy respondentów jest silnie i dodatnio uzależniony od wieku badanych.

Korelacja ta może być odwrotna. Dla pozostałych pytań w kwestionariuszu badanie korelacji nie wskazało istotnej diagnozy. Siła natężenia była zbyt słaba, równa z przypadkowym nakładaniem się odpowiedzi udzielanych przez respondentów.

W pytaniu 14. zapytano respondentów o staż służby. Odpowiedzi przedstawiono w tabeli 15.

Tabela 15. Staż służby

Pytanie 14	Suma	Średnia	Procent
a) 3 i mniej	0	0	0
b) 4–8	15	0,06	6
c) 9–13	100	0,4	40
d) 14–18	86	0,344	34,4
e) 19–23	37	0,148	14,8
f) 24 i więcej	16	0,064	6,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Największą grupę w badaniu stanowiły osoby ze stażem pracy 9–13 lat (40%). W tej grupie przeważali mężczyźni — 28,8%. Żadna z ankietowanych osób nie pracuje w zawodzie policjanta mniej niż trzy lata. 15 osób (6% badanych) znajdowało się w przedziale od 4 do 8 lat służby (8 kobiet, 7 mężczyzn). 100 osób znajdowało się w przedziale od 9 do 13 lat służby, co stanowi 40% badanych (22 kobiety, 78 mężczyzn). Staż pracy 86 osób wynosił od 14 do 18 lat, co stanowi 34,4% badanych (21 kobiet, 65 mężczyzn). Staż pracy 14,8% badanych (37 osób) wynosił od 19 do 23 lat (9 kobiet, 28 mężczyzn). 16 osób (6,4%) miało staż pracy w służbie powyżej 24 lat (7 kobiet, 9 mężczyzn).

Odpowiedzi udzielane na pytanie 14. były umiarkowanie zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu średnim, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie umiarkowanej (87%). Oznacza to, że wiek respondentów znacząco nie był zróżnicowany.

Badanie korelacji dla pytania 14. nie wykryło zależności z żadnymi wskazanymi przez respondentów odpowiedziami bądź były już wcześniej opisane.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

W pytaniu 15. zapytano respondentów o rodzaj wykonywanej służby. Odpowiedzi przedstawiono w tabeli 16.

Tabela 16. Rodzaj służby

Pytanie 15	Suma	Średnia	Procent
a) służba w ruchu drogowym	19	0,076	7,6
b) służba dochodzeniowo-śledcza	69	0,276	27,6
c) służba operacyjna	66	0,264	26,4
d) prewencja kryminalna/profilaktyka społeczna	38	0,152	15,2
e) współpraca z mediami	3	0,012	1,2
f) pion logistyczny	33	0,132	13,2
g) inne	23	0,092	9,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Największą grupę w badaniu stanowiły osoby ze służby dochodzeniowo-śledczej — 27,6% populacji badanych. W tej grupie przeważali mężczyźni — 24,1%. 19 osób (7,6%) pracowało w służbie drogowej (6 kobiet, 13 mężczyzn). 69 osób (27,6%) pracowało w służbie dochodzeniowo-śledczej (17 kobiet, 52 mężczyzn). 66 osób (26,4%) pracowało w służbie operacyjnej (9 kobiet, 57 mężczyzn). 38 osób (15,2%) pracowało w prewencji kryminalnej/profilaktyce społecznej (18 kobiet, 20 mężczyzn). 3 osoby (1,2%) współpracowały z mediami (2 kobiety, 1 mężczyzna). 23 osoby (9,2%) pełniły inne funkcje niż wymienione w ankiecie punkty (13 kobiet, 10 mężczyzn).

Odpowiedzi udzielane na pytanie 15. były umiarkowanie zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu średnim, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie umiarkowanej (88%). Oznacza to, że rodzaj wykonywanej służby pod względem liczby tam pracujących nie był znacząco zróżnicowany.

Badanie korelacji dla pytania 15. nie wykryło zależności z żadnymi wskazanymi przez respondentów odpowiedziami.

W pytaniu 16. zapytano respondentów o miejsce pełnienia służby. Odpowiedzi przedstawiono w tabeli 17.

Największą grupę w badaniu stanowiły osoby zatrudnione w komendzie wojewódzkiej policji — 30% populacji badanych. W tej grupie przeważali mężczyźni — 18%. 2 osoby (0,8%) pracowały na posterunku policji (2 mężczyzn). 25 osób (10%) pracowało na komisariacie policji (6 kobiet,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

19 mężczyzn). 7 osób (2,8%) pracowało w komendzie rejonowej policji (5 kobiet, 2 mężczyzn). 63 osoby (25,2%) pracowały w komendzie powiatowej policji (6 kobiet, 19 mężczyzn). 45 osób (18%) pracowało w komendzie miejskiej policji (4 kobiety, 14 mężczyzn). 20 osób (8%) pełniło służbę w Komendzie Stołecznej Policji (6 kobiet, 14 mężczyzn). 75 osób (30% badanych) pełniło służbę w komendach wojewódzkich policji (19 kobiet, 56 mężczyzn). 14 osób (9,2%) pełniło służbę w innym miejscu niż wskazane w ankiecie odpowiedzi (4 kobiety, 10 mężczyzn).

Tabela 17. Miejsce pełnienia służby

Pytanie 16	Suma	Średnia	Procent
a) posterunek policji	2	0,008	0,8
b) komisariat policji	25	0,1	10
c) komenda rejonowa policji	7	0,028	2,8
d) komenda powiatowa policji	63	0,252	25,2
e) komenda miejska policji	45	0,18	18
f) Komenda Stołeczna Policji	20	0,08	8
g) komenda wojewódzka policji	75	0,3	30
h) inne	14	0,056	5,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Odpowiedzi udzielane na pytanie 16. były umiarkowanie zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu średnim, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie umiarkowanej (80%).

Badanie korelacji dla pytania 16. nie wykryło zależności z żadnymi wskazanymi przez respondentów odpowiedziami.

W pytaniu 17. zapytano respondentów o miejsce zamieszkania. Odpowiedzi przedstawiono w tabeli 18.

Największą grupę w badaniu stanowiły osoby zamieszkałe w miastach powyżej 250 tys. ludności — 32,4% populacji badanych. W tej grupie przeważali mężczyźni — 23,4%. 42 osoby (16,8%) zamieszkiwały wieś (22 kobiety i 20 mężczyzn). 63 osoby (25,2%) mieszkało w mieście do 50 tys. ludności (15 kobiet, 48 mężczyzn). 29 osób (11,6%) mieszkało w mieście od 50 tys. do 100 tys. ludności (5 kobiet, 24 mężczyzn). 15 osób (6%) mieszkało w miastach od 100 tys. ludności do 150 tys. ludności (10 kobiet, 5 mężczyzn). 22 osoby (8,8%) mieszkało w miastach od 150 tys. ludności

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

do 250 tys. ludności (6 kobiet, 16 mężczyzn). 81 osób (32,4% badanych) mieszkało w miastach powyżej 250 tys. ludności (20 kobiet, 61 mężczyzn).

Tabela 18. Miejsce zamieszkania

Pytanie 17	Suma	Średnia	Procent
a) wieś	42	0,168	16,8
b) miasto do 50 tys. ludności	63	0,252	25,2
c) miasto od 50 tys. do 100 tys. ludności	29	0,116	11,6
d) miasto od 100 tys. do 150 tys. ludności	15	0,06	6
e) miasto od 150 tys. do 250 tys. ludności	22	0,088	8,8
f) miasto powyżej 250 tys. ludności	81	0,324	32,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Odpowiedzi udzielane na pytanie 17. były umiarkowanie zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu średnim, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie umiarkowanej (98%).

Badanie korelacji dla pytania 17. nie wykryło zależności z żadnymi wskazanymi przez respondentów odpowiedziami.

W pytaniu 18. zapytano respondentów o stan cywilny. Odpowiedzi przedstawiono w tabeli 19.

Tabela 19. Stan cywilny

Pytanie 18	Suma	Średnia	Procent
a) żonaty/mężatka	209	0,836	83,6
b) rozwiedziony/rozwiedziona	23	0,092	9,2
c) kawaler/panna	18	0,072	7,2
d) wdowiec/wdowa	0	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych przez autorów na terenie Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie w 2015 r.

Największą grupę w badaniu stanowiły osoby pozostające w związkach formalnych — 83,6% populacji badanych. W tej grupie przeważali mężczyźni — 60,2%. 209 osób pozostawało w związkach (52 mężatki i 157 żonatych). 23 (9,2%) były rozwiedzione (3 rozwódki, 20 rozwiedzionych). 18 osób (7,2% populacji badanych) pozostawało w stanie wolnym (5 panien, 24 kawalerów). Żadna z badanych osób nie była wdową bądź wdowcem.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Odpowiedzi udzielane na pytanie 18. były umiarkowanie zróżnicowane, odchylały się od dominującej odpowiedzi w stopniu średnim, natomiast zmienność kształtuje się na poziomie umiarkowanej (93%). Oznacza to, że stan cywilny badanych pod względem ich liczby nie był znacząco zróżnicowany.

Badanie korelacji dla pytania 18. nie wykryło zależności z żadnymi wskazanymi przez respondentów odpowiedziami.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Zakończenie

Wizerunek kobiet w służbach mundurowych na przestrzeni lat niewątpliwie ewoluował. Płeć w takich formacjach, jak Policja przestaje mieć istotne znaczenie, a indywidualne kompetencje i umiejętności funkcjonariusza decydują o jego postrzeganiu przez współpracowników oraz osoby z zewnątrz.

Dziś już nikogo nie dziwi widok kobiety w granatowym mundurze, zasilającej szeregi wielu rodzajów służb, począwszy od prewencji, a skończywszy na służbie śledczej, kryminalnej, czy zajmującej znaczące stanowisko kierownicze.

Potencjał policjantek doceniają nie tylko klienci zewnętrzni Policji, wyrażając pozytywne opinie oraz obdarzając je olbrzymim zaufaniem. Pracę z funkcjonariuszkami cenią sobie także ich najbliżsi współpracownicy. Postrzeganie funkcjonariusza przez pryzmat płci staje się coraz rzadszą praktyką, świadczącą przede wszystkim o braku profesjonalizmu ze strony „oceniającego".

Organizacja, która oferuje kobietom swobodę i możliwość realizacji własnych dążeń, przede wszystkim zyskuje wartościowego pracownika. Współczesna kobieta to osoba niezależna, o szerokich horyzontach, doskonale znająca swoją wartość. Potrafi łączyć wiele ról zarówno społecznych, jak i zawodowych, przez co może realizować swoje pasje, a równocześnie spełniać się jako żona czy matka. Wykorzystanie tego olbrzymiego zasobu kompetencji i umiejętności pań, szczególnie przy wsparciu osób najbliższych oraz środowiska, umożliwia osiąganie sukcesów, tym samym przyczyniając się do podniesienia jakości pracy danej organizacji.

Policja, podążając za zmieniającymi się trendami na rynku pracy, daje kobietom możliwość pełnego rozwoju zawodowego, przy jednoczesnej dbałości o dobro całej instytucji. Płeć przestaje być determinantem oceny jakości pracy, jednakże nie oznacza to, że nie dostrzega się oczywistych różnic pomiędzy kobietą a mężczyzną. Policja stara się wykorzystać potencjał oraz naturalne predyspozycje wynikające z przynależności do danej płci, jednocześnie dbając o to, aby unikać przypisywania określonych cech kobietom lub mężczyznom.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Na przestrzeni ostatnich lat postrzeganie kobiet w formacji, jaką jest Policja, bardzo się zmieniło. Zarówno osoby niezwiązane z tym specyficznym środowiskiem, jak i te, będące jego częścią dostrzegają potrzebę udziału kobiet w strukturach Policji. Inne, kobiece spojrzenie, jakie wnoszą do tej formacji, jest nieocenionym wkładem, który gwarantuje wzrost efektywności w wielopłaszczyznowej działalności Policji, co w konsekwencji przynosi wizję stabilnego i bezpiecznego państwa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Bibliografia

Literatura przedmiotu

Babbie E., *Podstawy badań społecznych*, Warszawa 2009.

Bardach J., Leśnodorski B., Pietrzak M., *Historia państwa i prawa polskiego*, Warszawa 1985.

Becmer D., *Stereotyp kobiecości w aspekcie wybranych konfliktów zbrojnych po II wojnie światowej* [w:] Dojwa K., Maciejewski J. (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007.

Bestry J., *Socjopsychologiczne aspekty przemian w wojsku* [w:] Leczykiewicz T., Zagórski Z. (red.), *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej*, Wrocław 2000.

Bielecki J., *Terroryzm i kontrterroryzm. Podstawowe problemy* [w:] Maciejewski J., Nowaczyk O. (red.), *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Wrocław 2005.

Bogucka M., *Gorsza płeć. Kobieta w dziejach Europy od antyku po wiek XXI*, Warszawa 2005.

Bukowiecka D., Bukowiecki I., *Pomiar sprawności fizycznej w procesie doboru kandydatów do wybranych służb dyspozycyjnych społeczeństwa odpowiedzialnych za bezpieczeństwo wewnętrzne państwa* [w:] Bogdalski P. i in. (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa w świetle potrzeb bezpieczeństwa państwa*, t. 3: *Praktyczne aspekty przygotowania grup dyspozycyjnych państwa*, Szczytno 2014.

Bukowiecka D., Bukowiecki I., *Wpływ aktywności fizycznej na poziom sprawności fizycznej policjantek* [w:] Skrabacz A. (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008.

Cegiełka A., *Kobiety w Straży Miejskiej miasta stołecznego Warszawy* [w:] Skrabacz A. (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008.

Cieplińska D., *Podstawy wdrażania systemu zarządzania jakością ISO 9001:2000 w Policji* [w:] Januszek H., Gembara S. (red.), *Elementy nowoczesnego zarządzania w Policji*, Poznań 2005.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Czajkowski M., *Kobiety w wybranych grupach dyspozycyjnych polskiego społeczeństwa. Kontekst socjologiczny* [w:] Dojwa K., Maciejewski J. (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007.

Czarnecki K.M., *Metodologiczne podstawy naukowego rozwoju studentów*, Sosnowiec 2009.

Dojwa K., *Kandydatki do służby w Policji. Motywy wyboru zawodu oraz percepcja profesji* [w:] Dojwa K., Maciejewski J. (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007.

Dojwa K., *Policjantki i policjanci o służbie w Policji* [w:] Maciejewski J. (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, Wrocław 2006.

Domagalski M., *Kierowanie jako funkcja zarządzania Policją* [w:] Letkiewicz A. (red.), *Wartości i normy społeczne a zachowania w organizacji. Implikacje do kierowania zespołami ludzkimi w Policji*, Szczytno 2009.

Domański J., *Zarządzanie strategiczne w organizacjach non profit w Polsce*, Warszawa 2010.

Dzieńdziora-Frelich I., *Uwarunkowania biologiczne a tożsamość kobiet i mężczyzn w grupach dyspozycyjnych* [w:] Maciejewski J., Nowosielski W. (red.), *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wrocław 2009.

Gołdyn P., *Od misji dworcowych do policji kobiecej* [w:] Łaszewski R., Sprengel B. (red.), *Od Straży Obywatelskich do Policji. Służby porządkowe na ziemiach polskich w XX wieku*, Włocławek 2007.

Grosicka K., Grosicki L., Grosicki P., *Organizacja i kierowanie instytucjami bezpieczeństwa wewnętrznego państwa*, Pułtusk–Warszawa 2013.

Gruszecka D., Szymaniec P., *Kilka uwag o użyteczności niektórych kategorii prawnych w badaniach nad pozycją grup dyspozycyjnych* [w:] Maciejewski J., Stochmal M. (red.), *Metodologiczne problemy w badaniach grup dyspozycyjnych*, Wrocław 2014.

Guziuk-Tkacz M., Siegień-Matyjewicz A.J., *Leksykon terminów metodologicznych. Nauki pedagogiczne i pokrewne*, Warszawa 2012.

Hołyst B., *Policja na świecie*, Warszawa 2013.

Hryszkiewicz D., *Społeczna odpowiedzialność Policji. Teoria i praktyka*, Szczytno 2012.

Hryszkiewicz D., Suchanek P., *Zarządzanie strategiczne w Policji. Teoria i praktyka*, Szczytno 2014.

Izdebski H., *Historia administracji*, Warszawa 1984.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Jankowski S.M., *Dziewczęta w maciejówkach*, Warszawa 2012.
Jarmoszko S., *Dyspozycyjność wojskowych — status quo czy zmiana* [w:] Maciejewski J. (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, Wrocław 2006.
Jarmoszko S., *Perspektywy grup dyspozycyjnych w społeczeństwie nasilającego się ryzyka* [w:] Maciejewski J., Wolska-Zogata I. (red.), *Teraźniejszość i przyszłość grup dyspozycyjnych*, Wrocław 2013.
Jarosiewicz H., *Kobiecość i męskość jako niespecyficzne kompetencje zawodowe* [w:] Bartosz B. (red.), *Kobiecość i męskość. Komunikacja, relacje, społeczeństwo,* Warszawa 2011.
Kisiel P., *Dobór pracowników do służby w Policji w kontekście nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi* [w:] Maciejewski J., Nowaczyk O. (red.), *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Wrocław 2005.
Kitler W., Czuryk M., Karpiuk M. (red.), *Aspekty prawne bezpieczeństwa narodowego RP. Część ogólna*, Warszawa 2013.
Kołodziejczyk K., *Człowiek — centrum rozważań o bezpieczeństwie* [w:] Maciejewski J., Nowaczyk O. (red.), *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Wrocław 2005.
Koneczny F., *Dzieje administracji w Polsce w zarysie*, Komorów 1999.
Kordaczuk-Wąs M., Sosnowski S., *Potrzeby i możliwości samorozwoju kadry oficerskiej Policji* [w:] Horyń W., Maciejewski J. (red.), *Andragogika a grupy dyspozycyjne społeczeństwa*, Wrocław 2010.
Korpus J., *Specyfika zarządzania strategicznego w organizacjach nienastawionych na zysk* [w:] Kowalczewski W., Matwiejczuk W., *Zarządzanie organizacjami w teorii i praktyce*, Warszawa 2008.
Kuc B.R., *Funkcje nauki. Wstęp do metodologii. Nauka nie jest grą*, Warszawa 2012.
Kuc B.R., Ściborek Z., *Podstawy metodologiczne nauk o bezpieczeństwie*, Warszawa 2013.
Kuchowicz, *Żywoty niepospolitych kobiet polskiego baroku*, Łódź 1989.
Letkiewicz A., Majer P., *Polska policja*, Szczytno 2011.
Letkiewicz A., Majer P., *Zarys dziejów polskiej policji*, Szczytno 2010.
Letkiewicz A., Szankin T., *Organizacja i zarządzanie. Kompetencje menedżerskie w Policji*, Szczytno 2013.
Listwan T. (red.), *Słownik zarządzania kadrami*, Warszawa 2005.
Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 2009.
Maciejewski J., Dojwa K., *Uczestnictwo kobiet w Siłach Zbrojnych, Straży Granicznej i Policji — analiza socjologiczna*, Wrocław 2012.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Maciejewski J., *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wrocław 2012.
Maciejewski J., Hofman D., *Grupy dyspozycyjne wobec zagrożeń bezpieczeństwa w perspektywie socjologicznej* [w:] Bogdalski P. i in. (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa w świetle potrzeb bezpieczeństwa państwa,* t. 1: *Teoretyczne aspekty przygotowania i funkcjonowania grup dyspozycyjnych państwa*, Szczytno 2014.
Maciejewski J., *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska. Studium socjologiczne*, Wrocław 2002.
Majer P. (red.), *Komendanci główni polskiej policji (1918–2009)*, Szczytno 2009.
Majer P., *Bezpieczeństwo wewnętrzne Polski w rozwoju dziejowym od X wieku do końca Polski Ludowej*, Szczytno 2012.
Majer P., *Ustawy polskiej policji (1791–2011). Źródła z komentarzem*, Szczytno 2013.
Majewski T., *Miejsce celów, problemów i hipotez w procesie badań naukowych*, Warszawa 2003.
Makaro J., *Postrzeganie miejsca i roli kobiet w grupach dyspozycyjnych w perspektywie międzykulturowej* [w:] Dojwa K., Maciejewski J. (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007.
Maslow A., *Motywacja i osobowość*, Warszawa 2006.
Matuszewski T., *Umiejętności i role kierownicze na przykładzie Komendy Wojewódzkiej Policji w Poznaniu* [w:] Januszek H., Gembara S. (red.), *Elementy nowoczesnego zarządzania w Policji*, Poznań 2005.
Misiuk A. (red.), *Zarządzanie jakością w Policji*, Szczytno 2002.
Misiuk A., Gierszewski J. (red. nauk.), *Z problemów bezpieczeństwa. Policja a zagrożenia globalne*, Chojnice 2010.
Misiuk A., *Historia policji w Polsce. Od X wieku do współczesności*, Warszawa 2012.
Misiuk A., *Historia policji. Skrypt dla studentów Wyższej Szkoły Policji*, Szczytno 1997.
Misiuk A., *Instytucje bezpieczeństwa wewnętrznego w Polsce. Zarys dziejów (od X wieku do współczesności)*, Szczytno 2011.
Misiuk A., *Instytucje policyjne w Polsce. Zarys dziejów. Od X wieku do współczesności*, Szczytno 2006.
Misiuk A., *Model Policji w Polsce w latach transformacji systemowej po 1990 roku* [w:] Szymaniak A., Ciepiela W. (red.), *Policja w Polsce. Stan obecny i perspektywy*, t. 1, Poznań 2007.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Misiuk A., *Policja 1990–2005* [w:] Łaszewski R., Sprengel B. (red.), *Od Straży Obywatelskich do Policji. Służby porządkowe na ziemiach polskich w XX wieku*, Włocławek 2007.

Misiuk A., *Policja Państwowa 1919–1939. Powstanie, organizacja, kierunki działania*, Warszawa 1996.

Moczuk E., *Policja jako grupa dyspozycyjna w opiniach społeczności lokalnej* [w:] Maciejewski J., Nowaczyk O. (red.), *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Wrocław 2005.

Moczuk E., *Policja. Socjologiczne studium funkcjonowania instytucji*, Rzeszów 2013.

Moir A., Jessel D., *Płeć mózgu. O prawdziwej różnicy między mężczyzną a kobietą*, Warszawa 1993.

Morawski Z., *Funkcjonowanie policji w strukturze społecznej*, Wrocław 1999.

Morawski Z., *Prawne determinanty pozycji, roli i statusu warstw dyspozycyjnych społeczeństwa Polski na przykładzie trzech organizacji formalnych*, Wrocław 2005.

Nelson T.D., *Psychologia uprzedzeń*, Gdańsk 2003.

Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, Warszawa 2012.

Okoń R., *Kondycja policyjnych pododdziałów antyterrorystycznych jako grup dyspozycyjnych i ich wpływ na bezpieczeństwo państwa* [w:] Maciejewski J., Nowaczyk O. (red.), *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Wrocław 2005.

Olechnicki K., Załęcki P., *Słownik socjologiczny*, Toruń 2002.

Parafińska M., *Rygory służby w Policji a życie rodzinne*, Warszawa 2011.

Penc J., *Nowoczesne kierowanie ludźmi. Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji*, Warszawa 2007.

Piekarska L., *Praca zawodowa a kulturowa nierówność płci. Ujęcie pedagogiczno-socjologiczne* [w:] Dojwa K., Maciejewski J. (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007.

Pieprzny S., *Policja. Organizacja i funkcjonowanie*, Warszawa 2011.

Pieter J., *Ogólna metodologia pracy naukowej*, Wrocław 1967.

Pieter J., *Zarys metodologii pracy naukowej*, Warszawa 1985.

Pietrak K.A., *Motywacja a mundur. Motywowanie oraz motywacje życiowe żołnierzy i policjantów w Polsce*, Toruń 2012.

Pietrak K.A., *Wybór zawodu policjanta a skuteczność działań promujących Policję. Ujęcie socjologiczne* [w:] Maciejewski J., Liberacki M. (red.),

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Rekrutacja do grup dyspozycyjnych — socjologiczna analiza problemu, Wrocław 2011.
Pilch T., Bauman T., *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Warszawa 2010.
Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1995.
Pływaczewski W., *Zarządzanie jakością w polskiej Policji* [w:] Letkiewicz A., Pływaczewski W. (red.), *Policja Europy XXI wieku — w kierunku jakości*, Szczytno 2003.
Podgórski R.A., *Metodologia badań socjologicznych. Kompendium wiedzy metodologicznej dla studentów*, Bydgoszcz–Olsztyn 2007.
Sidorowicz M., *Pozytywne i negatywne role społeczne w zawodach służb mundurowych na przykładzie wybranych grup dyspozycyjnych* [w:] Maciejewski J., Nowosielski W. (red.), *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wrocław 2009.
Skrabacz A., *Uwarunkowania historyczne kobiet w formacjach mundurowych* [w:] Skrabacz A. (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008.
Socha R., Letkiewicz A., Guła P., *Policyjne oddziały i pododdziały zwarte w Polsce. Historia i teraźniejszość*, Szczytno 2010.
Stoner J.A.F., Freeman R.E., Gilbert jr. D.R., *Kierowanie*, Warszawa 2001.
Sztumski J., *Wstęp do metod i technik socjologicznych*, Warszawa 1986.
Szymczak M., *Opór wobec zmian jako czynnik utrudniający przeprowadzenie reform w Policji* [w:] Gembara S., Rymaniak J., *Organizacja i zarządzanie w Policji. Teraźniejszość i przyszłość*, Poznań 2007.
Świniarski J., *Filozoficzne podstawy edukacji dla bezpieczeństwa*, Warszawa 1999.
Tomys I., *Wizerunek kobiety w społeczeństwie kreowany przez media. Ujęcie socjologiczne* [w:] Dojwa K., Maciejewski J. (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007.
Trzcińska W., *Kobiety w Policji* [w:] Skrabacz A., Piwowarska K. (red.), *Informator naukowy Centralnej Biblioteki Wojskowej*, Warszawa 2008.
Trzcińska W., *Od stu lat w mundurze — policjantki wczoraj i dziś* [w:] Skrabacz A. (red.), *Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku*, Warszawa 2008.
Waszkiewicz A., *Wizerunek organizacji. Teoria i praktyka badania wizerunku uczelni*, Warszawa 2011.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wawrzyniak J.K., *Kobiety w służbach — rekrutacja wbrew stereotypom?* [w:] Maciejewski J., Liberacki M. (red.), *Rekrutacja do grup dyspozycyjnych — socjologiczna analiza problemu*, Wrocław 2011.

Wiciak I., *Kobiety na stanowiskach kierowniczych* [w:] Nowicka I., Hryszkiewicz D. (red.), *Zarządzanie kompetencjami kobiet w Policji*, Szczytno 2015.

Widacki J. (red.), *Ustrój i organizacja policji w Polsce oraz jej funkcje i zadania w ochronie bezpieczeństwa i porządku*, cz. 1: *Reforma policji*, Warszawa–Kraków 1998.

Wiktorowicz M., *Kobieta w wojsku. Od roli społecznej do postawy obronnej. Wybrane aspekty socjologiczne* [w:] Dojwa K., Maciejewski J. (red.), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz innych grupach dyspozycyjnych*, Wrocław 2007.

Wiland T., *Język grup dyspozycyjnych* [w:] Leczykiewicz T., Zagórski Z. (red.), *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej*, Wrocław 2000.

Wiśniewski B., Piątek Z. (red.), *Współczesny wymiar funkcjonowania Policji*, Warszawa 2009.

Wojnarowska-Szpucha J., Wojnarowski J., *Jak rozwiązać problem badawczy w pracach promocyjnych*, Warszawa 2012.

Worobjow L., *Teoria i praktyka zarządzania*, Koszalin 2011.

Wójcik K., *Public relations od A do Z*, Warszawa 1997.

Zaczyński W., *Praca badawcza nauczyciela*, Warszawa 1976.

Zagórski Z., *Grupy dyspozycyjno-mundurowe w toku transformacji. Struktura segmentacyjna a kondycja społeczeństwa Trzeciej Rzeczypospolitej* [w:] Leczykiewicz T., Zagórski Z. (red.), *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej*, Wrocław 2000.

Zieliński J., *Metodologia pracy naukowej*, Warszawa 2012.

Akty prawne

Ustawa z 24 lipca 1919 r. o Policji Państwowej (DZP PP nr 61, poz. 363) [w:] Majer P., *Ustawy polskiej policji (1791–2011). Źródła z komentarzem*, Szczytno 2013.

Rozporządzenie prezydenta Rzeczypospolitej z 6 marca 1928 r. o Policji Państwowej, DzU RP nr 28, poz. 257.

Ustawa z 6 kwietnia 1990 r. o Policji, DzU nr 30, poz. 179.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, tekst jedn. DzU z 2013 r., poz. 885.
Decyzja nr 774 komendanta głównego Policji z 15 października 2007 r. w sprawie wprowadzenia kryteriów oceny sprawności fizycznej osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, Dz. Urz. KGP z 2007 r., nr 19, poz. 141.
Decyzja nr 478 komendanta głównego Policji z 14 września 2005 r. w sprawie prowadzenia badań psychologicznych testem MultiSelect osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji oraz oceny tych badań, Dz. Urz. KGP z 2005 r., nr 15, poz. 110.
Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., DzU nr 78, poz. 483.

Inne źródła

Borowik M., Waściński T., *Zastosowanie systemu kontroli zarządczej w jednostkach Policji*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Polityki Europejskie, Finanse i Marketing" 2010, nr 4 (53).
Chyliński A., *Mundur dla policjantki*, „Policja 997" 2015, nr 3.
Materiały pokonferencyjne, III międzynarodowa konferencja, podsumowanie realizacji projektu pt. *Zarządzanie jakością w jednostkach Policji*, Białowieża, 15 kwietnia 2008 r.
Misiuk A., *Godne naśladowania*, „Policja 997" 2015, nr 3.
Ostaszewski P., *Łagodność i empatia*, „Policja 997" 2015, nr 8.
Paciorkowski J., *90 lat minęło…*, „Policja 997" 2015, nr 2 (wydanie specjalne).
Pełnomocnik Ministra Spraw Wewnętrznych do spraw Równego Traktowania w Służbach Mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych (oprac.), *Raport na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w służbach mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych*, Warszawa 2014.
Szymczak M. (red.), *Słownik języka polskiego*, t. 2, Warszawa 1999.

Strony internetowe

<http://www.policja.pl/pol/aktualnosci/95999,Kobiety-w-Policji.html>.
<http://praca.policja.pl/pwp/informacje/38758,dok.html>.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

<http://www.wspol.edu.pl>.
<http://www.gazetawroclawska.pl/artykul/976502,kobiet-w-policji-jest-za-duzo-przeszkadzaja-sa-nieudolne-list-filmy,id,t.html>.
<http://natemat.pl/80365,za-duzo-kobiet-w-policji-na-niektorych-stanowiskach-sie-sprawdzaja-ale-na-ulicy-sa-nieskuteczne>.
<http://www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/patrole-nie-dla-kobiet-to-nie-zadna-dyskryminacja-tylko-zdrowy-rozsadek,368748.html>.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

ANEKS

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykaz wykresów

Wykres 1. Stan zatrudnienia według rodzaju służby na 2015 r. 18
Wykres 2. Wykształcenie policjantów na 2015 r. 18
Wykres 3. Wiek policjantów na 2015 r. 19
Wykres 4. Zatrudnienie policjantów według korpusów na 2015 r. 19
Wykres 5. Staż służby w Policji na 2015 r. 20
Wykres 6. Kobiety w Policji a efektywność pracy tej instytucji (według grupy badawczej nr 1) 67
Wykres 7. Kobiety w Policji a efektywność pracy tej instytucji (według grupy badawczej nr 2) 68
Wykres 8. Poprawa efektywności pracy Policji przez kobiety (według grupy badawczej nr 1) 69
Wykres 9. Poprawa efektywności pracy Policji przez kobiety (według grupy badawczej nr 2) 70
Wykres 10. Stanowisko a efektywność wykonywanej pracy (według grupy badawczej nr 1) 71
Wykres 11. Stanowisko a efektywność wykonywanej pracy (według grupy badawczej nr 2) 72
Wykres 12. Role, w jakich policjantka radzi sobie najlepiej (według grupy badawczej nr 1) 73
Wykres 13. Role, w jakich policjantka radzi sobie najlepiej (według grupy badawczej nr 2) 74
Wykres 14. Sytuacje, w których respondenci woleliby mieć kontakt z kobietą funkcjonariuszem (według grupy badawczej nr 1) 75
Wykres 15. Sytuacje, w których respondenci woleliby mieć kontakt z kobietą funkcjonariuszem (według grupy badawczej nr 2) 76
Wykres 16. Dostęp kobiet do służby w Policji (według grupy badawczej nr 1) 77
Wykres 17. Dostęp kobiet do służby w Policji (według grupy badawczej nr 2) 78

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 18. Czynniki utrudniające kobietom dostęp do służby w Policji (według grupy badawczej nr 1) 79
Wykres 19. Czynniki utrudniające kobietom dostęp do służby w Policji (według grupy badawczej nr 2) 80
Wykres 20. Szanse policjantek w drodze awansu (według grupy badawczej nr 1) 81
Wykres 21. Szanse policjantek w drodze awansu (według grupy badawczej nr 2) 82
Wykres 22. Kryteria doboru do służby w Policji a płeć (według grupy badawczej nr 1) 83
Wykres 23. Kryteria doboru do służby w Policji a płeć (według grupy badawczej nr 2) 83
Wykres 24. Poczucie bezpieczeństwa w obecności kobiety funkcjonariusza (według grupy badawczej nr 1)..... 84
Wykres 25. Poczucie bezpieczeństwa w obecności kobiety funkcjonariusza (według grupy badawczej nr 2)..... 85
Wykres 26. Cechy kandydata do służby w Policji (według grupy badawczej nr 1) 86
Wykres 27. Cechy kandydata do służby w Policji (według grupy badawczej nr 2) 87
Wykres 28. Liczba kobiet pracujących w Policji (według grupy badawczej nr 1) 88
Wykres 29. Liczba kobiet pracujących w Policji (według grupy badawczej nr 2) 89
Wykres 30. Wpływ pracy kobiet w Policji na ich życie rodzinne (według grupy badawczej nr 1) 90
Wykres 31. Wpływ pracy kobiet w Policji na ich życie rodzinne (według grupy badawczej nr 2) 90
Wykres 32. Wpływ obecności kobiet na wizerunek Policji (według grupy badawczej nr 1) 91
Wykres 33. Wpływ obecności kobiet na wizerunek Policji (według grupy badawczej nr 2) 92
Wykres 34. Efektywność policjantek w starciu z niebezpiecznym przestępcą (według grupy badawczej nr 1)..... 93
Wykres 35. Efektywność policjantek w starciu z niebezpiecznym przestępcą (według grupy badawczej nr 2) 93
Wykres 36. Struktura płci (według grupy badawczej nr 1) 94
Wykres 37. Struktura płci (według grupy badawczej nr 2) 94

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Wykres 38. Struktura wieku (według grupy badawczej nr 1) 95
Wykres 39. Struktura wieku (według grupy badawczej nr 2) 96
Wykres 40. Wykształcenie (według grupy badawczej nr 1)..... 97
Wykres 41. Wykształcenie (według grupy badawczej nr 2) 98

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Spis tabel

Tabela 1. Procedura doboru na stanowisko 55
Tabela 2. Motywy wstępowania do Policji 113
Tabela 3. Preferencje współpracy 114
Tabela 4. Stosunek do służby kobiet w Policji 115
Tabela 5. Kryteria naboru a służba kobiet w Policji 117
Tabela 6. Rola policjantki 117
Tabela 7. Służba kobiet w Policji a życie rodzinne 119
Tabela 8. Służba mężczyzn w Policji a życie rodzinne 120
Tabela 9. Służba kobiet w Policji 121
Tabela 10. Ocena policjantek 122
Tabela 11. Zakres realizacji zadań 125
Tabela 12. Liczba kobiet w Policji 126
Tabela 13. Płeć 126
Tabela 14. Wiek 127
Tabela 15. Staż służby 128
Tabela 16. Rodzaj służby 129
Tabela 17. Miejsce pełnienia służby 130
Tabela 18. Miejsce zamieszkania 131
Tabela 19. Stan cywilny 131

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

ANKIETA
WIZERUNEK KOBIET W POLSKIEJ POLICJI

Uprzejmie proszę o wypełnienie kwestionariusza ankiety dotyczącej wizerunku kobiet w polskiej Policji. Uzyskane informacje pomogą mi w opracowywaniu wyników badań prowadzonych na potrzeby pracy licencjackiej. Kwestionariusz ankiety jest anonimowy.

Proszę zakreślić tylko jeden z możliwych wariantów odpowiedzi.

METRYCZKA

Płeć

☐ kobieta ☐ mężczyzna

Wiek

☐ poniżej 21 lat
☐ od 21 do 30 lat
☐ od 31 do 40 lat
☐ od 41 do 50 lat
☐ od 51 do 60 lat
☐ powyżej 60 lat

Wykształcenie

☐ podstawowe
☐ zawodowe
☐ średnie
☐ policealne
☐ wyższe

1. **Czy według Pana/Pani kobiety pełniące służbę w Policji poprawiają efektywność pracy tej instytucji?**

☐ tak ☐ nie*

* Jeżeli Pan/Pani wybrał/a odpowiedź „nie", proszę przejść do pytania 3.

2. **W jaki sposób według Pana/Pani kobiety pełniące służbę w Policji poprawiają efektywność tej instytucji?**

☐ kobiety zwracają większą uwagę na te rodzaje przestępstw, które są często bagatelizowane przez mężczyzn (np. przemoc domowa)
☐ wpływają na polepszenie relacji pomiędzy obywatelami a policją
☐ łagodzą wizerunek Policji
☐ rzetelnie wykonują swoje obowiązki służbowe ze względu na posiadanie wysokich kwalifikacji
☐ kobiety są bardziej staranne i dokładne w wykonywaniu obowiązków służbowych od mężczyzn
☐ inne (jakie?).....
.....

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

3. **Czy uważa Pan/Pani, że kobieta na każdym stanowisku w Policji może pracować równie efektywnie?**
   ☐ tak* ☐ nie

* Jeżeli Pan/Pani wybrał/a odpowiedź „tak", proszę przejść do pytania 5.

4. **Pełniąc jaką funkcję, Pana/Pani zdaniem, kobieta funkcjonariusz radzi sobie najlepiej?**
   ☐ rzecznika prasowego Policji
   ☐ dowódcy pododdziału zwartego
   ☐ naczelnika wydziału kryminalnego
   ☐ dzielnicowego
   ☐ psychologa policyjnego
   ☐ inne (jakie?) .....
   .....

5. **W jakich sytuacjach, mając do czynienia z Policją, chciałby/ałaby Pan/Pani mieć kontakt z kobietą funkcjonariuszem?**
   ☐ podczas kolizji drogowej
   ☐ w trakcie przesłuchania w charakterze świadka przestępstwa
   ☐ w trakcie interwencji policyjnej w mieszkaniu
   ☐ w trakcie interwencji policyjnej na stadionie piłkarskim
   ☐ inne (jakie?) .....

6. **Czy według Pana/Pani kobiety mają trudniejszy dostęp do służby w Policji niż mężczyźni?**
   ☐ tak ☐ nie*

* Jeżeli Pan/Pani wybrał/a odpowiedź „nie", proszę przejść do pytania 8.

7. **Jakie czynniki, Pana/Pani zdaniem, utrudniają kobietom dostęp do służby w Policji?**
   ☐ słabość fizyczna
   ☐ zbytnia wrażliwość
   ☐ niemożność odnalezienia się w męskim środowisku
   ☐ macierzyństwo
   ☐ brak odpowiednich kwalifikacji
   ☐ inne (jakie?) .....

8. **Czy uważa Pan /Pani, że policjant i policjantka mają równe szanse w drodze awansu?**
   ☐ zdecydowanie tak
   ☐ raczej tak
   ☐ trudno powiedzieć
   ☐ raczej nie
   ☐ zdecydowanie nie

9. **Czy uważa Pan/Pani, że kryteria doboru do służby w Policji powinny być zróżnicowane ze względu na płeć?**
   ☐ tak
   ☐ nie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

10. **Czy czuje się Pan/Pani bezpiecznie, widząc kobietę funkcjonariusza na ulicy?**
    - ☐ zdecydowanie tak
    - ☐ raczej tak
    - ☐ trudno powiedzieć
    - ☐ raczej nie
    - ☐ zdecydowanie nie
11. **Co według Pana/Pani jest najważniejszą cechą, jaką powinien charakteryzować się kandydat do służby w Policji?**
    - ☐ ponadprzeciętna siła fizyczna
    - ☐ wysoki poziom wykształcenia
    - ☐ umiejętności interpersonalne
    - ☐ odporność psychiczna
    - ☐ kreatywność
    - ☐ inne (jakie?) .....
12. **Czy według Pana/Pani obecna liczba kobiet pracujących w Policji jest odpowiednia?**
    - ☐ tak, jest wystarczająca
    - ☐ nie, jest za mała (powinno dążyć się do jej zwiększenia)
    - ☐ nie, jest za duża (powinno dążyć się do jej zmniejszenia)
13. **Jak, Pana/Pani zdaniem, praca kobiet w Policji wpływa na ich życie rodzinne?**
    - ☐ pozytywnie
    - ☐ raczej pozytywnie
    - ☐ trudno powiedzieć
    - ☐ raczej negatywnie
    - ☐ negatywnie
14. **Jak, według Pana/Pani, obecność kobiet w Policji wpływa na wizerunek tej formacji?**
    - ☐ pozytywnie
    - ☐ raczej pozytywnie
    - ☐ trudno powiedzieć
    - ☐ raczej negatywnie
    - ☐ negatywnie
15. **Czy policjantka, Pana/Pani zdaniem, jest w stanie poradzić sobie z niebezpiecznym przestępcą równie efektywnie jak policjant?**
    - ☐ tak, każda policjantka jest w stanie poradzić sobie z groźnym przestępcą równie efektywnie jak policjant
    - ☐ tylko nieliczne policjantki, dobrze wyszkolone z zakresu technik i taktyk obezwładniania, potrafią sobie poradzić z groźnym przestępcą równie efektywnie jak policjant
    - ☐ żadna policjantka nie jest w stanie poradzić sobie z niebezpiecznym przestępcą równie efektywnie jak policjant

Dziękuję za wypełnienie kwestionariusza ankiety

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

W Instytucie Nauk Społecznych Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie prowadzone są badania naukowe na temat: *Kobiety w Policji.*

Autorzy badań zwracają się do Pani/Pana o szczery udział w wymienionym projekcie naukowym poprzez wypełnienie niniejszej ankiety. Jednocześnie informujemy, że ankieta jest anonimowa, a wyniki zostaną wykorzystane wyłącznie do celów naukowych, w tym do przygotowania zwartej publikacji naukowej, nt. *Kobiety w Policji. Teoria i praktyka.*

Prosimy o zaznaczanie odpowiedzi znakiem „X".

Z góry serdecznie dziękujemy

1. Jakimi motywami kierował/a się Pan/i, wstępując do Policji (możesz zaznaczyć kilka odpowiedzi)

a. z uwagi na prestiż społeczny;
b. ze względu na tradycje rodzinne;
c. spełniałem/am dziecięce marzenia;
d. z powodu stałej pracy i stałego źródła dochodu;
e. z uwagi na świadczenia socjalne;
f. możliwość wcześniejszej emerytury;
g. chciałem/am być stróżem prawa;
h. chciałem/am pomagać innym;
i. inne (jakie?)……

2. Z kim woli Pan/Pani współpracować w codziennej służbie?

a. z policjantkami;
b. z policjantami;
c. jest mi obojętne z kim współpracuję;
d. jest mi obojętne z kim współpracuję, ważne, żeby współpracownik wywiązywał się ze swoich obowiązków służbowych prawidłowo.

3. Jaki jest stosunek Pana/Pani do służby kobiet w Policji?

a. pozytywny;
b. negatywny;
c. obojętny.

4. Czy Pana/Pani zdaniem kobieta pełniąca służbę w Policji powinna spełniać takie same kryteria co mężczyzna?

a. tak;
b. nie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

Jeśli zaznaczył/a Pan/Pani odpowiedź „nie", to proszę uzasadnić swoją odpowiedź.

……
……

5. Z kim się kojarzy Panu/Pani rola kobiety — policjantki?

a. przesłuchująca osoby;
b. zajmująca się profilaktyką społeczną;
c. współpracująca z przedstawicielami środków masowego przekazu;
d. patrolująca ulice;
e. dokonująca kontroli w ruchu drogowym;
f. prowadząca pracę operacyjną;
g. pracująca w zapleczu logistycznym.

6. Czy zdaniem Pana/Pani kobieta pełniąca służbę w Policji ma możliwość pogodzenia służby z byciem żoną i matką?

a. tak;
b. nie;
c. nie mam zdania.

7. Czy zdaniem Pana/Pani mężczyzna pełniący służbę w Policji ma możliwość pogodzenia służby z byciem mężem i ojcem?

a. tak;
b. nie;
c. nie mam zdania.

8. Czy zdaniem Pana/Pani kobiety powinny pełnić służbę w Policji?

a. zdecydowanie tak;
b. raczej tak;
c. nie mam zdania;
d. raczej nie;
e. zdecydowanie nie.

9. Jak Pan/Pani ocenia kobiety policjantki z najbliższego otoczenia, z którymi Pan/Pani współpracuje w codziennej służbie (proszę otoczyć kółkiem odpowiednią cyfrę na poniższych skalach)

sprawiedliwa	7	6	5	4	3	2	1	stronnicza
inteligentna	7	6	5	4	3	2	1	nieinteligentna
pracowita	7	6	5	4	3	2	1	leniwa
energiczna	7	6	5	4	3	2	1	flegmatyczna
zrównoważona	7	6	5	4	3	2	1	chwiejna emocjonalnie

10. Czy zdaniem Pana/Pani kobieta pełniąca służbę w Policji jest w stanie zrealizować swoje zadania w takim samym zakresie, jak mężczyzna policjant?

a. zdecydowanie tak;
b. raczej tak;
c. nie mam zdania;
d. raczej nie;
e. zdecydowanie nie.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665

11. Czy zdaniem Pana/Pani — kobiet pełniących służbę w Policji jest:

a. zdecydowanie za dużo;
b. raczej za dużo;
c. nie mam zdania;
d. raczej zbyt mało;
e. zdecydowanie wystarczająco.

METRYCZKA

(właściwe zaznacz przez podkreślenie)

- **płeć**
  a. kobieta
  b. mężczyzna
- **wiek:**
  a. 23–30
  b. 31–35
  c. 36–40
  d. 41–45
  e. 46–50
  f. 51 i więcej
- **staż służby:**
  a. 3 i mniej
  b. 4–8
  c. 9–13
  d. 14–18
  e. 19–23
  f. 24 i więcej
- **rodzaj wykonywanej służby:**
  a. służba w ruchu drogowym;
  b. służba dochodzeniowo-śledcza;
  c. służba operacyjna;
  d. prewencja kryminalna/profilaktyka społeczna;
  e. współpraca z mediami;
  f. pion logistyczny.
- **miejsce pełnienia służby:**
  a. posterunek policji;
  b. komisariat policji;
  c. komenda rejonowa policji;
  d. komenda powiatowa policji;
  e. komenda miejska policji;
  f. Komenda Stołeczna Policji;
  g. komenda wojewódzka policji.
- **miejsce zamieszkania:**
  a. wieś;
  b. miasto do 50 tys. ludności;
  c. miasto 50–100 tys. ludności;
  d. miasto 100–150 tys. ludności;
  e. miasto 150–250 tys. ludności;
  f. miasto powyżej 250 tys. ludności.
- **stan cywilny:**
  a. żonaty/mężatka;
  b. rozwiedziony/rozwiedziona;
  c. kawaler/panna;
  d. wdowiec/wdowa.

Dziękujemy za poświęcony czas.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 5350273A62366665